

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Lan eta Gizarte Segurantzako
Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

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

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2023ko martxoaren 22an enpresako zuzendaritzak eta empresa batzordeak sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

Bigarrena. 2023ko martxoaren 28an aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

Hirugarrena. Urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuaren 8. artikulua aurreikusitako errekerimendua burutu (2011-2-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta 2023ko martxoaren 30ean bete da.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 90.2 artikuluan aurreikusitako eskuduntza, lan agintaritzari dagokio, honako arautegiaren arabera: Lan eta Enplegu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen, urtarrilaren 19ko 7/2021 Dekretuaren 14.1.g artikulua (2021-01-29ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*); urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretua (2011-2-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua (2010-6-12ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*), hitzarmen eta akordio kolektiboaren erregistro eta gordailuari buruzkoak.

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

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

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

Bigarrena. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2023ko martxoaren 31.—Victor Monreal de la Iglesia, lurralde ordezkaria. (3029)

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO

Delegación Territorial de Trabajo y
Seguridad Social de Gipuzkoa

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

ANTECEDENTES

Primero. El día 22 de marzo de 2023 se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y el Comité de empresa.

Segundo. El día 28 de marzo de 2023 se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

Tercero. Se ha efectuado el requerimiento previsto en el art. 8 del Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-2-2011), y se ha cumplimentado el 30 de marzo de 2023.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el art. 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 29-01-2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-2-2011) y con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (*Boletín Oficial del Estado* de 12-6-2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

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

En su virtud,

RESUELVO

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

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

San Sebastián, a 31 de marzo de 2023.—El delegado territorial, Victor Monreal de la Iglesia. (3029)

Nuevo Gran Casino del Kursaal de San Sebastián Sociedad Anónima enpresaren Hitzarmen Kolektiboa. 2022-2024 aldia.

I. KAPITULUA

XEDAPEN OROKORRAK

Atariko artikulua. Printzipioen aldarrikapena.

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

1. artikulua. Funtzio- eta langile-eremua.

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

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

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

2. artikulua. Denbora-eremua.

Hitzarmen kolektibo honek 2022ko urtarrilaren 1etik aurrera izango ditu ondorioak bertan sartzen diren talde profesional guztietan. Hala, 3 urteko indarraldia izango du, data horretatik aurrera. Beraz, 2025eko urtarrilaren 1ean amaituko da, eta, edonola ere, ordainsarietako ondorioak 2022ko urtarrilaren 1era eramango dira.

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

Hitzarmena salatutakoan, indarrean jarraituko du, hari eta beste hitzarmen bat indarrean jartzen den arte.

Hitzarmena aipatutako epe eta moduan salatzen ez bada, isilbidez luzatutzat joko da, beste urtebeteko (1) aldietan.

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

3. artikulua. Xurgapena eta konpentsazioa.

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

Convenio Colectivo de la empresa Nuevo Gran Casino del Kursaal de San Sebastián, Sociedad Anónima periodo 2022-2024.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo preliminar. Declaración de principios.

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

Artículo 1. Ámbito funcional y personal.

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

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

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

Artículo 2. Ámbito temporal.

El presente convenio colectivo tiene efectos desde el día 1 de enero de 2022 para todos los grupos profesionales en él incluido y tendrá una vigencia de 3 años a partir de dicha fecha, por lo que finalizará el día 1 de enero de 2025, retrotrayéndose igualmente a efectos retributivos al día 1 de enero de 2022.

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

Una vez denunciado el convenio, éste mantendrá su vigencia hasta la entrada en vigor de un nuevo convenio.

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

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

Artículo 3. Absorción y compensación.

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

4. artikulua. Osotasunarekiko lotura.

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

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

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

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

5. artikulua. Printzipio orokorrak.

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

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

II. KAPITULUA

ARAUBIDE OROKORRA

6. artikulua. Langilea enpresan sartzea.

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

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

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

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

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

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

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

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

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

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

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

Artículo 5. Principios generales.

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

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

CAPÍTULO II

RÉGIMEN GENERAL

Artículo 6. Ingreso del trabajador en la empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

* Probaldia:

Enpresan lan egitera sartzen diren langileek, iraupen mugatuko kontratu bidez lotuta daudenak barne, bete egin beharko dute honako iraupen hau duen probaldia:

- Zuzendariak eta lizentziadunak, azken horiek lanpostu horretan badaude: 6 hilabete.
- Jokoko, zerbitzu orokorretako eta zerbitzu osagarrietako langileak, kualifikazio gabeko langileen kasuan salbu: 3 hilabete.
- Praktiketako kontrataturiko langileak: 3 hilabete.
- Prestakuntzarako kontrataturiko langileak: hilabete bat.
- Gainerako langileak, aurreko kategoria hauetan sartu ez direnak: 15 egun.

Langileari lanaldian zehar eragiten dioten aldi baterako ezintasuneko egoerek eta jaiotza, adopzio eta harreraren ziozko baimenek ez dute eteten haren zenbaketa. Beraz, aldeetako edozeinek iraungitza eman ahalko du kontratua epe horietan zehar, betebeharrak bakararekin: beste aldeari modu frogagarrian jakinaraztea.

Aldi baterako kontratuetarako, probaldiek ez dute gaindituko kontratuaren iraupen osoaren % 50a.

* Lanpostua uzten dela aurretik abisatzea:

Langilearen borondatez lan-kontratua iraungitzen bada, egoera horren berri eman beharko dio enpresari, idatziz, alde aurretik, gutxienez honako aurrerapen honekin:

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

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

En todo caso, la obtención de la citada credencial será siempre por cuenta y cargo de la Empresa. A excepción que el empleado/a presentase su baja voluntaria en el período inferior a un mes desde su contratación, en cuyo caso, el empleado/a asumirá el coste de la mencionada credencial.

Además de lo anterior, los/las aspirantes a ingresar en la Empresa podrán ser sometidos/as a un reconocimiento médico a cargo de aquélla de acuerdo con los protocolos médicos de cada puesto de trabajo. Se informará de los protocolos médicos de cada puesto de trabajo al comité de seguridad y salud laboral.

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

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

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

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

* Periodo de prueba:

Todo el personal que ingrese a prestar servicios en la Empresa, incluido el personal vinculado mediante contrato de duración determinada quedará sujeto a un período de prueba de la siguiente duración:

- Directivos y licenciados, debiendo ejercer estos últimos en dicha condición: 6 meses.
- Personal de juego, servicios generales y servicios complementarios salvo trabajadores no cualificados: 3 meses.
- Personal contratado en prácticas: 3 meses.
- Personal contratado para la formación: 1 mes.
- Resto del personal no comprendido en las categorías anteriores: 15 días.

Las situaciones de incapacidad temporal, permisos por nacimiento, adopción y acogida que afecten a la persona trabajadora durante el período de prueba no interrumpen el cómputo del mismo, de tal forma que cualquiera de las partes podrá dar por extinguido el contrato durante las mismas con la única obligación de notificarlo fehacientemente a la otra.

Para los contratos temporales, los períodos de prueba no pueden superar el 50 % de la duración total del contrato.

* Preaviso de cese:

Quando el contrato de trabajo se extinga por voluntad del trabajador/a aquél deberá preavisar, por escrito, de dicha circunstancia a la Empresa con una antelación mínima de:

1. 30 egun natural, baldin eta langilea zuzendari edo lizentziaduna bada eta hala badihardu.

2. 15 egun natural, gainerako langileen kasuan, iraupen mugatua duten langileak barne.

Epe hori betetzen ez badu, enpresak kalte-ordaina kobratu ahalgo dio. Kalte-ordainaren zenbatekoak izan behar du, zenbat egunetan ez duten bete langileak kontratuaren amaiera aurrez jakinarazteko betebeharra, hainbat egunetako soldataren adinakoa.

Zenbateko hori zuzenean kendu ahalko du enpresak likidaziotik, edo/eta langilearekin duen edo etorkizunean izan dezakeen edozein zorrek konpentsatu dezake.

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

7. artikulua. Igoerak eta sustapenak.

Enpresan bi eratara igo daiteke kategoriaz:

* Automatikoki.

* Sustapenez.

— Balioaniztasuna.

— Lanpostu-igoera.

1. Igoera automatikoa honako kasu hauetan gauzatuko da:

2., 3., 4. eta 6. taldeetako prestakuntza-maila profesionaleko (5. maila) langile guztiak automatikoki sustatuko dira, 4. mailan benetan 2 urtez lan egin eta gero.

2. Sustapenez:

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

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

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

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

Kasu horretan, honela jokatu da:

— Lanpostu hutsen berri emango da ofizialki.

— Barneko langileak konpainian ezarritako barneko errekrutazte-sistema inskribatuko dira.

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

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

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

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

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

1. 30 días naturales si el trabajador/a es un Directivo o un Licenciado y ejerce como tal.

2. 15 días naturales los restantes trabajadores incluidos los trabajadores con contrato de duración determinada.

El incumplimiento del plazo estipulado dará derecho a la Empresa al cobro de una cantidad equivalente al salario fijo correspondiente a los días en que el preaviso se haya incumplido.

Dicha cantidad podrá ser detrída directamente por la Empresa del finiquito y/o podrá ser compensada con cualquier deuda presente o futura que aquélla pudiera tener o contraer con el trabajador/a.

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

Artículo 7. Ascensos y promociones.

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

* Por ascenso automático.

* Por promoción.

— Polivalencia.

— Ascenso.

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

Todos/as los/as trabajadores/as del nivel profesional formativo (nivel 5)) de los grupos 2, 3, 4 y 6 promocionarán automáticamente a los dos años de trabajo efectivo al nivel 4.

2. Por Promoción:

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

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

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

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

En ese caso se procederá de la siguiente forma:

— Anunció oficial de las vacantes.

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

— Realización de apreciaciones y pruebas objetivas en su caso.

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

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

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

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

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

8. artikulua. Mugikortasun funtzionala eta sustapen profesionala.

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

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

- a) Langile gutzietan aukera ematea goragoko kategoriako funtzioak praktikatzeko, hartara barneko langileen erabateko sustapena erraztuta.
- b) Kasuan kasu beharrezko ordezkapenak egiteko enpresaren egitura malgutzea, zerbitzuaren kalitatea ez dadin gutxitu.

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

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

Lanpostu hutsak betetzeko langileen sustapenak eta igogerek honako helburu hauek izango dituzte (ez dira izango ez esklusiboak, ez baztertzailak):

1. Langileek beren sustapen profesional eta ekonomikoren gainean dituzten itxaropenak asetzeta.
2. Etengabeko ahalegina eta dedikazioa saritzea.
3. Plantillaren egitura hobetzea, langilearen gaitasun profesional eta pertsonalaren eta betetzen den edo beteko den lanpostuaren arteko harreman zuzenarekin.
4. Langileak hautatu eta prestatzeko politika osatzea.

9. artikulua. Talde profesionalak, arloak eta mailak.

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

1. taldea. Merkataritza/Administrazio Arloa.
 - 1. maila - Arduradun komertziala.
 - 2. maila - Teknikari espezialista / Administraria A.
 - 3. maila - Teknikari komertzial espezialista / Administraria B.
 - 5. maila - Teknikari komertziala / Administrari-laguntzaila C.
2. taldea. Jokoen Arloa.
 - 1. maila - Aretoko burua.
 - 2. maila - Aretoko teknikaria A.
 - 3. maila - Aretoko teknikaria B.
 - 4. maila - Aretoko teknikaria C.
 - 5. maila - Aretoko teknikaria D.

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

Artículo 8. Movilidad funcional y promoción profesional.

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

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

- a) Dar oportunidad a todo el personal de practicar funciones de categoría superior facilitando así la promoción integral del personal interno.
- b) Flexibilizar la estructura Empresarial para realizar las sustituciones que sean necesarias en cada caso al objeto de no minorar la calidad del servicio.

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

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

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

1. Satisfacer las expectativas de los trabajadores relativas a su promoción profesional y económica.
2. Premiar el esfuerzo y la dedicación continuados.
3. Optimizar la estructura de la plantilla con una correcta relación entre la capacidad profesional y personal del trabajador/a y el puesto de trabajo desempeñado o a desempeñar potencialmente.
4. Complementar la política de selección y formación del personal.

Artículo 9. Grupos profesionales, áreas y niveles.

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

- Grupo 1. Área Comercial/Administrativa.
 - Nivel 1 - Responsable Comercial.
 - Nivel 2 - Técnico/a Especialista/ Administrativo/a A.
 - Nivel 3 - Técnico/a Comercial Especialista/ Administrativo/a B.
 - Nivel 5 - Técnico/a Comercial/ Aux. Administrativo/ C.
- Grupo 2. Área Juego.
 - Nivel 1 - Jefe/a de Sala.
 - Nivel 2 - Técnico/a de Sala A.
 - Nivel 3 - Técnico/a de Sala B.
 - Nivel 4 - Técnico/a de Sala C.
 - Nivel 5 - Técnico/a de Sala D.

3. taldea. Ostalaritza Arloa.

- 2. maila - Sukaldeko arduraduna / Elikagaiak eta edariak.
- 3. maila - Sukaldeko teknikaria / Elikagaiak eta edariak - A.
- 4. maila - Sukaldeko teknikaria / Elikagaiak eta edariak - B.
- 5. maila - Sukaldeko teknikaria / Elikagaiak eta edariak - C.

4. taldea. Segurtasun/Harrera Arloa.

- 2. maila - Segurtasun/Harrerako arduraduna.
- 3. maila - Segurtasun/Harrerako teknikaria A.
- 4. maila - Segurtasun/Harrerako teknikaria B.
- 5. maila - Segurtasun/Harrerako teknikaria C.

5. taldea. Mantentze-lanen Arloa.

- 2. maila - Mantentze-lanetako arduraduna.
- 3. maila - Mantentze-lanetako teknikaria A.
- 5. maila - Mantentze-lanetako teknikaria B.

6. taldea. Garbiketa Arloa.

- 3. maila - Garbiketako arduraduna.
- 4. maila - Garbiketako teknikaria A.
- 5. maila - Garbiketako teknikaria B.

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

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

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

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

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

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

Mailen definizioa:

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

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

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

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

* 1. maila:

1. taldea: Talde profesional honetako zereginetan, lantokiaren arlo funtzional bat edo hainbat kudeatzeko ezagutza, autonomia, ekimen eta erantzukizun handia behar da, Zuzendaritza

Grupo 3. Área Hostelería.

- Nivel 2 - Responsable Cocina/ AABB.
- Nivel 3 - Técnico/a Cocina/ ABB - A.
- Nivel 4 - Técnico/a Cocina/ ABB - B.
- Nivel 5 - Técnico/a Cocina/ ABB - C.

Grupo 4. Área Seguridad/Recepción.

- Nivel 2 - Responsable Seguridad/ Recepción.
- Nivel 3 - Técnico/a Seguridad/ Recepción A.
- Nivel 4 - Técnico/a Seguridad/ Recepción B.
- Nivel 5 - Técnico/a Seguridad/ Recepción C.

Grupo 5. Área de Mantenimiento.

- Nivel 2 - Responsable de Mantenimiento.
- Nivel 3 - Técnico/a de Mantenimiento A.
- Nivel 5 - Técnico/a de Mantenimiento B.

Grupo 6. Área Limpieza.

- Nivel 3 - Responsable de Limpieza.
- Nivel 4 - Técnico/a de Limpieza A.
- Nivel 5 - Técnico/a de Limpieza B.

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

Área de Juego (Grupo 2): Comprende todos los departamentos operativos de Caja/ Máquinas y Mesas.

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

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

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

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

Definición Niveles:

Los trabajadores sujetos al presente Convenio Colectivo se clasifican, en función de las exigencias profesionales, formación y contenido general de la prestación definida por el puesto de trabajo que prominentemente ocupen, en alguno de los siguientes grupos profesionales y en atención a los contenidos específicos que los definen. Los grupos profesionales y categorías que se relacionan y describen son meramente enunciativos. Por ello no cabe pretender que deban existir en todo momento todos ellos, ni que en cada grupo profesional de los enumerados se incluyan tantos puestos de trabajo como se describen y tal como se definen, ya que la estructura real de la plantilla del Casino vendrá determinada por la dirección, en función de las necesidades de funcionamiento en cada momento.

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

Niveles/Categorías: Se entenderá por niveles/categorías cada uno de los niveles de responsabilidad, experiencia y esfuerzo en el desempeño eficaz de los puestos de trabajo.

La relación de Grupos Profesionales con sus correspondientes Niveles o categorías queda como sigue:

* Nivel 1:

Grupo 1: Las tareas de este grupo profesional suponen un alto grado de conocimiento, autonomía, iniciativa y la responsabilidad completa para la gestión de una o varias áreas funciona-

tzak edo hark eskuordetutako pertsonak zuzenean emandako jarraibide orokor oso zabaletan oinarrituta.

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

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

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

* 2. maila:

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

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

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

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

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

* 3. maila:

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

les del centro de trabajo, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de la Dirección o persona en quien éste delegue.

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

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

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

* Nivel 2:

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

Grupo 2: Los trabajadores de este grupo, tendrán un conocimiento completo del área de mesas o caja/máquinas, desarrollando sus labores con total independencia y autonomía, además realizará funciones en otras dos áreas del Casino (Hostelería, Seguridad/Recepción o Limpieza). En caso de ya dominar las dos áreas de juego (mesas y Caja/máquinas), solamente será necesario para estar integrado en este nivel, manejar un área más (Hostelería, Seguridad/Recepción o Limpieza).

A este grupo podrán acceder trabajadores que, aun siendo de otra área tengan reconocida la polivalencia en tres de las siguientes áreas, Mesas, Caja/máquinas, Hostelería, Seguridad/Recepción, Mantenimiento o limpieza.

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

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

* Nivel 3:

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

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

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

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

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

* 4. maila:

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

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

– Segurtasun/Harrera Arloa:

Kasinoaren harrera ireki eta itxeko prozedura ezagutuko dute, bai eta bezeroen sarrerak-irteerak, txapelketak, sustapenen eta ekitaldien salmenta/hedapena, ekipo informatiko eta ofimatikoen erabilera maila altuan, konpainiak unean-unean duen kudeaketa-softwarearen ezagutza, eta bere arloan aplikatzea den jolasaren gaineko indarreko legedia ezagutu ere.

– Joko Arloa:

≡ Mahaiak: Ezagutza aski eduki behar dute Kasinoan dauden jokoetako edozeinetan lan egin ahal izateko, bai joko elektronikoa, bai tradizioaletan, bai bezeroaren arretan.

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

* 5. maila:

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

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

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

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

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

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

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

* Nivel 4:

Engloba a todos los trabajadores de los Grupos 2, 3, 4 y 6 que, tras superar los dos años de trabajo efectivo, promocionarán automáticamente en base a lo establecido en el presente convenio.

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

– Área Seguridad/Recepción:

Conocer el procedimiento de apertura y cierre de recepción del Casino, así como de las entradas y salidas de clientes, torneos, venta/difusión de promociones y eventos, manejo equipo informático y ofimática en un nivel alto, conocimiento del software de gestión que tenga la compañía en cada momento, y conocer la legislación vigente en materia de juego de aplicación a su área.

– Área de Juego:

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

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

* Nivel 5:

Engloba a todos aquellos trabajadores/as que se incorporan al Casino sin experiencia previa en el sector de manera no cualificada, que necesitan ser formados y tutorizados de forma continua, mostrando un escaso grado de autonomía.

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

Lo descrito en el presente apartado, será complementario a las descripciones de funciones y tareas (DFT's) que serán entregadas a los/las trabajadores/as.

III. KAPITULUA

KONPROMISOAK ETA LAN-BALDINTZAK

10. artikulua. Lanaldia.

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

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

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

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

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

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

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

11. artikulua. Lan-ordutegiak.

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

Langileen lan-ordutegietan, sarrera-irteerako orduak 28 eguneko epeetan adieraziko dira eta, betiere, Langileen Estatutuaren 34. artikulua eta hitzarmen honetako 9. artikulua ezarritako mugen barruan. Enpresak hilaren 15etik 20ra bitartean argitaratuko ditu hurrengo hileko ordutegiak, bere okupazio-beharrak kontuan hartuta.

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

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

Enpresako Zuzendaritzak ezarriko du enpresako langile guztien ordutegien banaketa, Langileen Estatutuaren 34. artikuluan ezarritako mugen barruan.

Enpresako zuzendaritzak langileen sarrera-ordutegia aldatzeko ahalmena du, argitaratutako zerbitzuetan izan litezkeen

CAPÍTULO III

COMPROMISOS Y CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 10. Jornada de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 11. Horarios de trabajo.

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

Los horarios de trabajo del personal en los que figurarán horas de entrada y salida se confeccionarán por periodos de 28 días dentro de los límites del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 9.º de este convenio. La Empresa publicará entre el 15 y el 20 de cada mes los horarios del mes siguiente, en atención sus necesidades de ocupación.

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

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

La Dirección de la Empresa establecerá la distribución de los horarios de todo el personal de la misma, dentro de los límites establecidos por el artículo 34 del Estatuto de los/las Trabajadores/as.

La dirección de la Empresa queda facultada para modificar el horario de entrada de los/las trabajadores/as, con el fin de

absentziak estaltze aldera. Aldaketa hauek gutxienez 24 ordu lehenago jakinarazi behar dira, argi eta garbi ezinezkoa denean izan ezik.

Kasinoaren premiek horrela eskatzen dutenean, zuzendari-tzak langile guztien lanaldia luzatzeko ahalmena izango du: aurretik ezarritako irteera-orduarekiko 2 orduko luzapena gehienez, pertsonako eta eguneko.

Gehiegizko ordu bakoitza beste 2 ordurekin konpentsatuko da. Gehiegizko ordu bakoitzaren orde emandako orduak «irteera aurreratuko» ordu indibidualen kopurutik kenduko dira.

«Irteera aurreratuko» orduak «zerora» iristen direnean, meta-tutako orduetatik gehienez 2 ordu eguneko baliatu ahal izango ditu langileak, betiere ordu horiek baliatzeak ez badu kasinoaren ohiko jarduna eragozten.

Atsedendia:

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

2. Joko-aretoaren beharreatatik, txanda hartu aurretik ordu eta erdi (gehienez) egoteko eska dakioko langileari. Ordu eta erdi horretatik, croupier gisa, zutik, gehienez ere 45 minutu egon ahal da. Joko-aretoaren beharreatatik, mahaiko buru edo/eta croupier gisa eserita ordu eta erdi egon daitezke, etenik gabe.

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

Joko-aretoa bezeroentzat irekitzen denetik joko-aretoaren partidak bukatu arteko izango da mahai-denbora betiere.

Mahaiko lanaldia moztu daitezkeen kasuetan edo atsedendia gehiago eman daitezkeen kasuetan, jokoaren dagoen mahaietan croupier ari diren langileei lehentasuna emango zaie.

Atsedena, benetako lan bezala konputatuko dira.

6 ordutik gorako jardunaldia izanik, atsedena hartzeko eskubiderik ez duen langileak, eguneko 15 minutuko atsedendia izango du, eta benetako lan bezala konputatuko zaio.

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

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

Bezero asko egoteagatik, nahiko langile ez egoteagatik edo langileen gain ez dagoen beste edozein zirkunstantziagatik langileak ezin badute langileen estatutu orokorrak ezartzen duen 15 minutuko atsedena hartu, denbora hori metatzeko eskubidea izango dute, zirkunstantziak ahalbidetzen dutenean baliatuzko.

Asteko atsedendia.

Astea larunbatetik ostiralera izango da eta asteko atsedendia jarraiko bi jardunaldikoa, eta iragarritako aste bako-

zubrir las ausencias que se puedan producir en los servicios publicados. Estos cambios se comunicarán con una antelación mínima de 24 horas a no ser que exista una imposibilidad manifiesta para hacerlo.

La dirección de la Empresa queda facultada a prolongar la jornada de trabajo de todo el personal, cuando las necesidades del Casino lo requieran, hasta un máximo de 2 horas por persona y día con respecto a su horario de salida prefijado.

Estas horas serán compensadas con 2 h por cada hora trabajada de más. Las horas concedidas por cada hora trabajada de más se irán restando a las horas de «salidas anticipadas» individuales de cada trabajador/a.

Cuando estas horas de «salidas anticipadas» queden a «0» el trabajador/a podrá disponer de sus horas acumuladas a su favor con un máximo de 2 horas por día, siempre y cuando su concesión no interfiera en el normal desarrollo de la actividad del Casino.

Descansos:

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

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

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

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

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

Los descansos serán computados como trabajo efectivo.

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

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

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

Los trabajadores/as de todos los departamentos que, por diferentes circunstancias de afluencia, falta de personal o cualquier situación externa al trabajador/a no puedan efectuar el periodo de descanso de 15 minutos que estipula el Estatuto de los Trabajadores, tendrá derecho a acumular este descanso para poder hacer uso de este en otro día que las circunstancias lo permitan.

Descanso semanal.

El descanso semanal será de dos jornadas continuadas y se disfrutarán dentro de cada semana publicada, de sábado a vier-

tzaren barruan hartu beharko da; salbuespen izango dira hiru eguneko atsedernaldiak, bi aldiz jarraian, laneko hiru asteri dagozkionak. Hiru lanaldi horiek, kasu guztietan, egun hauetan hartuko dira: ostegun, ostiral eta larunbatean lehen astean, eta hurrengo astean, ostiral, larunbat eta igandean.

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

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

Zuzendaritzak zehaztuko du bi aukera horiek nola aplikatu.

12. artikulua. Oporrak, lizentziak, eta eszedentziak.

1. Oporrak:

Enpresako langile guztiek 30 egun naturaleko oporraldi ordaindua hartzeko eskubidea izango dute (oporraldi hori ezin izango da ordeztu inolako konpentsazio ekonomikorekin), edo, eskubide hori baliatzeko behar den urte naturalean zerbitzurik eman ez badute, dagokion zati proportzionala.

Opor-egun horiez gain, jaiegun ofizialetan opor-eguna hartu ezin duten langileei egun eta erdi gehiago emango zaie Euskal Autonomi Erkidegoan legez jaieguna den eta kasinon lan egiten duten egun bakoitzeko. Salbuespena daude jaiegun horietan batean lanerako ezintasun-egoeran egondako langileak. Jaiegun ofizialetan aldi baterako ezintasun-egoeran dauden langileak ez du konpentsaziorik jasoko, hau da, jaiegunen zenbake-ta osotik egun eta erdi kenduko zaio.

Oporretan dauden langileek oso-osorik jasoko dute honako hitzarmen honen arabera eskupekoen kontzeptupean dagokiena.

Oporrak urtarrilaren 1etik uztailaren 15era edota irailaren 15etik abenduaren 31ra bitarteko epeen barruan hartuko dira. Enpresako zuzendaritzak, hala ere, data horiez kanpo eman ditzake oporrak, urteko plangintza betetzen bada behintzat.

Plantilla osoak ezin izango du oporrik hartu enpresa-jardura handieneko hilabeteetan, eta aldi horrek, normalean, uztailaren erditik irailaren erdira bitarte hartzen du.

Salbuespenezko kasuak gerta daitezke eta kasu horietan, langileek epe horietan oporrik ez hartzeko eska dezake enpresak. Aurretik aipatutako epeetan gerta daitezkeen aldaketak konpentsatzeko enpresak aldi horietatik kendutako aste-kopuru bera baliatzeko aukera emango du, eta ahalegina egingo du uztailaren 16tik irailaren 14ra edo aldaketa horrek eraginpean hartutako langilearekin adostutako beste epe batean balia daitezen.

Zuzendaritzak iraileko lehen astean jakinaraziko dio Enpresa Batzordeari oporren egutegia, kasinoko eremu guztiek antzeko oporraldiak izan ditzaten. Era berean, enpresak 56 egun naturaleko epea ezarriko du gutxienez, egutegia argitaratzen den egunetik hasita, langileek oporrak hautaketa-irizpideen arabera esleitu ahal izan ditzaten.

Oporretako egutegia ez badago osatuta adierazitako epea amaitzean, enpresak oporrak zozketa bidez esleitu ditzake oporrak ezarri ez dituztenei.

Egutegian ezarritako oporraldia eta haurdunaldiak, erditzeak edo edoskitze naturalak eragindako aldi baterako ezintasuna, behin-behineko aldi baterako ezintasuna edota Langileen Estatutuaren 48.4. artikuluan aurreikusten den kontratu-etetea aldi berean gertatzen badira, Langileen Estatutuaren 48.4. arti-

nes, exceptuando el disfrute de tres jornadas, dos veces seguidas, que corresponderán a tres semanas de trabajo. En todo caso el disfrute de tres jornadas será jueves-viernes-sábado y la siguiente semana viernes-sábado-domingo.

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

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

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

Artículo 12. Vacaciones, licencias y excedencias.

1. Vacaciones:

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

A dichos días de vacaciones, y para el personal que no disfrute de los días que oficialmente son considerados festivos, se les incrementará día y medio por cada día declarado legalmente festivo en la Comunidad Autónoma del País Vasco y trabajado por el Casino, a excepción de aquellos trabajadores que estuvieran en situación de I.T. El trabajador, en situación de I.T. en días oficialmente festivos, no recibirá compensación; es decir, del cómputo total de días festivos, se les descontará día y medio.

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

El disfrute de las vacaciones se efectuará en los periodos comprendidos entre el 1 de enero al 15 de julio y del 15 de septiembre al 31 de diciembre, siendo facultad de la dirección de la Empresa concederlas fuera de esas fechas, dentro de la planificación anual.

La totalidad de la plantilla no podrá realizar vacaciones durante los meses de mayor actividad Empresarial, período que, habitualmente, ocupa desde la mitad del mes de julio hasta la mitad del mes de septiembre.

Se podrán dar casos excepcionales, en los que la Empresa necesite que el personal no tome vacaciones dentro de estos plazos. La dirección de la Empresa otorgará, en compensación a los posibles cambios en los periodos antes mencionados, el mismo número de semanas que descuenta de estos periodos, facilitando las mismas, dentro del periodo comprendido entre el 16 de julio al 14 de septiembre, o bien en cualquier otro acuerdo con el trabajador implicado en dicha modificación.

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

En caso de no estar completo el calendario vacacional a la finalización del plazo marcado, la Empresa asignará las vacaciones a las personas que no lo hayan establecido por sorteo.

Cuando el período vacacional fijado en el correspondiente calendario coincida en el tiempo con una incapacidad temporal transitoria, incapacidad temporal derivada de embarazo, parto, lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabaja-

kuluan araututako baimena baliatuko den denboralditik kanpo edo aldi baterako ezintasunaren dataz bestelakoetan baliatu ahal izango dira oporrak, etete horren iraupena bukatu ondoren, dagokien urte naturala amaitu bada ere. Urtean zehar langileak enpresa uzten badu, oporren zati proportzionala hartzeko eskubidea izango du, egindako lanaren arabera. Langileak zegokion zati proportzionala baino luzeagoa baliatu badu, soberakina likidaziotik deskontatuko zaio.

2. Lizentziak:

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

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

b) Heriotzagatik:

— Ezkontide edo egitatezko bikote, guraso, seme-alaba edo neba-arrebarengatik: 5 egun.

— Aiton-amona, aitagarreba-amagarreba, koinata-koinatuak, ezkontidearen seme-alabak, eta bigarren maila arteko ahaidetasuna edo odolkidetasuna duenarengatik: 3 egun. 4 egun, lekualdaketarik badago.

— Osaba-izeba eta lehengusu propioengatik: egun 1.

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

d) Odolkidetasuneko edo kidetasuneko bigarren mailarainoko ahaideen gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo etxean atseden hartzea eskatzen duen ospitalizazio gabeko ebakuntzagatik: 2 egun. Lizentzia hori bi egun gehiagorekin luzatuko da bidaiatu behar denean (lantokia dagoen probintziaren mugakide ez diren probintziatarak).

Odoleko edo ezkontzako lehen mailako kidetasuna duten senideen gaixotasun larriak irauten duen bitartean, eta betiere gaixotasun kronikoa ez bada behintzat, 30 egunen buruan 2 eguneko beste lizentzia bat eskatu ahal izango du.

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

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

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

3. Eszedentziak:

Enpresak Langileen Estatutuaren 46. artikulua xedatzen duenera joko du.

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

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

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

dores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso regulado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores procediera al finalizar el período de suspensión, aunque hubiera terminado el año natural a que correspondieran. Cuando un/a trabajador/a cese en la Empresa en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones en función del tiempo trabajado. En caso de haber disfrutado de un período superior al que le correspondiese, el exceso se descontará de su liquidación.

2. Licencias:

El/la trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por el tiempo y razones siguientes:

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

b) Por fallecimiento:

— De cónyuge o pareja de hecho, padres, hijos o hermanos: 5 días.

— De abuelos, padres políticos, hermanos políticos, hijos políticos y hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días. 4 días con desplazamiento.

— De tíos carnales y sobrinos carnales: 1 día.

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

d) Por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad: 2 días. Esta licencia se ampliará en dos días cuando requieran desplazamiento (provincias que no sean limítrofes con la provincia donde este el centro de trabajo).

En caso de persistencia de enfermedad grave de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad y siempre que no se trate de un caso crónico, la licencia de 2 días podrá repetirse después de 30 días.

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

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

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

3. Excedencias:

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

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

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

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

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

4. Jaiegunak.

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

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

- Borondatez erabakiko da bertaratzea.
- Ireki eta ixteko ordutegia bere ohiko funtzionamendurdtutik 20:00etara izango da.
- Abenduaren 24an eta 31n lan egiten duten langileek orduko 20 € gordineko konpentsazio ekonomikoa jasoko dute. Zenbateko hori abenduko nominan sartuko da.
- Egun horiek ezin izango dira atsedeen-denborarekin konpentsatu.

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

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

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

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

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

13. artikulua. Egoera berezietako laguntzak.

1. Gaixotasuna edo istripua.

Gaixotasun arruntetan kasuan, lehenengo zazpi egunetan langileak bere oinarritzko soldataren % 75 gehi antzinasuna kobratuko du. Zortzigarren egunetik aurrera, enpresak legez ezarritako prestazioak bermatuko ditu gehienez hamabi hilabetez, lan-kategoriaren eta hitzarmen honetako taulen arabera, dagokion oinarritzko soldata gehi antzinasun finkatua gehi iragan-korrera iristeko. Aurrez, ordea, sendagileak emandako baja-ziurtagiria aurkeztu beharko du.

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

Langile bat 12 hilabete edo gehiago bajaran egon ondoren, gutxienez 60 egunetan lan egin beharko du oinarritzko soldataren osagarriko edo antzinasuneko (bateratutakoa edo aldi batekoa) osagarria kobratzeko eskubidea izateko.

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

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

4. Festivos.

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

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

- La asistencia será voluntaria.
- El horario de apertura y cierre será desde su hora habitual de funcionamiento hasta las 20:00 horas.
- Los trabajadores que trabajen los días 24 y 31 de diciembre percibirán una compensación económica a razón de 20 € brutos/hora. Dicho importe se incluirá en la nómina de ese mismo mes de diciembre.
- No se podrá compensar dichos días por tiempo de descanso.

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

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

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

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

Los/las trabajadores/as que se encuentren de vacaciones los días 24 y 31 de diciembre tienen el derecho de acumularlos a las vacaciones.

Artículo 13. Ayudas en circunstancias especiales.

1. Enfermedad o accidente.

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

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

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

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

Goian adierazitako osagarria baliatuz 18 hilabete arte luza daiteke langile bat bajaran egon daitekeen aldia, betiere enpresabatzen eta kasinoaren zuzendaritzaren arteko adostasunarekin.

Bajan dagoen langileak eskupekoak jasotzeko eskubiderik ez du izango aldi baterako ezintasun edo laneko istripu bakoitzeko lehen 90 egunetan, ezta aldi baterako ezintasunean edo laneko istripuan hamabi hilabete eman ondoren ere.

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

2. Ezkontza.

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

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

3. Erretiro partziala.

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

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

4. Aurrerakinak.

Langileak gehienez ere hirurehun (300,00) euroko aurrerakin bakarria eskatu ahal izango dute hilean, banku-transferentzia bidez ordainduko dena, eta hilabete bereko edo hurrengo hilabeteko nominan deskontatuko da.

5. Gizarte-kredituak.

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

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

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

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

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

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

El personal que se encuentre de baja no tendrá derecho al cobro de las propinas durante los primeros 90 días de cada Incapacidad Temporal o accidente de trabajo, y tampoco a partir de los doce meses de Incapacidad Temporal o accidente de trabajo.

En cualquier caso, la Empresa podrá verificar el estado del enfermo o accidentado, mediante el oportuno reconocimiento médico al que deberá someterse obligatoriamente el/la empleado/a, quien, en su negativa, perderá el derecho a este complemento.

2. Matrimonio.

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

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

3. Jubilación Parcial.

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

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

4. Anticipos.

Los/las trabajadores/as podrán solicitar un anticipo único mensual por un importe máximo de trescientos (300,00 €) euros que se abonará por transferencia bancaria siendo descontado en la nómina del mismo mes o el siguiente.

5. Créditos sociales.

La Empresa crea un fondo de 18.000 euros / año con el fin de conceder préstamos entre los trabajadores con contrato fijo para adquisición de primera vivienda, gastos médicos, a devolver en un plazo máximo de 10 años, con un interés igual al último Euribor publicado por el Banco de España en el *Boletín Oficial del Estado*.

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

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

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

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

14. artikulua. Bestelako baldintzak.

1. Uniformeak:

Enpresak urtean behin zereginak egiteko beharrezko arropak eta oinetakoak emango dizkie langileei, halakorik eskatu ahal bazaio.

2. Azterketa medikoa:

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

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

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

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

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

Borondatezko izaera horretatik at daude nahitaezko azterketak, betiere alde zuzenetik langileen ordezkariak horren inguruko txostena eginda. Nahitaezko azterketa horiek izango dira lan-baldintzek langileen osasunean dituzten ondorioak ebaluatzekoak, langilearen osasun-egoera langile horrentzat, gainerako langileentzat edo enpresari lotutako beste pertsona batzuentzat arriskutsua den egiaztatzeak, bai eta lege-xedapenen baitan hala jasotakoak ere, arrisku zehatzei eta arrisku bereziko jardueri dagokienez.

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

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

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

Hala ere, enpresak eta prebentzio-jardueran parte hartzen duten pertsonak eta organoak langileak bere lana egiteko duen gaitasunari buruzko ondorioen berri izan ahalgo dute, baita berariazko babes- edo prebentzio-neurriak sartzeko beharri buruzkoa ere.

IV. KAPITULUA

LANAREN ORDAINARIA

15. artikulua. Ordainsari aldakorren politika.

Konpainieren ordainsari aldakorreko sistema hitzarmen honen artikuluetan xertatzen da, eta unean-unean enpresaren erabilerak eta ohiturak ezartzen dituzten baldintzetan kudeatzen da, betiere enpresa bakoitzaren helburuei eta urteko emaitzei lotuta.

Artículo 14. Otras condiciones.

1. Uniformidad:

La Empresa proveerá, una vez al año al personal que le sea exigible, el vestuario y calzado necesario para la realización de sus funciones.

2. Reconocimiento médico:

La Empresa garantizará a los/las trabajadores/as la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su trabajo.

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

Los Reconocimientos Médicos Preventivos se realizarán con carácter específico, siguiendo los protocolos médicos específicos, y en función de las condiciones de trabajo, de los riesgos a que esté expuesto el/la trabajador/a y/o de otras características de índole personal.

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

Todos los/las trabajadores que se incorporen a la plantilla de la Empresa, podrán realizar un Reconocimiento Médico Inicial –o de ingreso–, que tendrá carácter voluntario.

Del carácter voluntario de las pruebas solo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la Empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Todos los Reconocimientos Médicos se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y dignidad del/a trabajador/a.

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

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

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

CAPÍTULO IV

RETRIBUCIÓN DEL TRABAJO

Artículo 15. Política de retribución variable.

El sistema de retribución variable de la compañía se incorpora al articulado de este Convenio, gestionándose en los términos que establezcan los usos y costumbre de la misma en cada momento, y sujeto siempre a los objetivos y resultados anuales de cada una de sus Empresas.

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

16. artikulua. *Eskupekoen multzo osoaren osaketa.*

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

17. artikulua. *Hitzarmen honen indarraldirako baldintza ekonomikoak.*

1. Soldata.

2022. urtea.

Langileek gutxienez % 4ko soldata-igoera jasoko dute beren oinarrizko soldataren gainean, 2022ko urtarrilaren 1etik aurrerako eragin-datarekin (II. eranskina); igoera edo sustapen batek eragiten badie, igoera handiagoa izan daiteke.

2023. urtea.

Langileek gutxienez % 3,20ko soldata-igoera jasoko dute beren oinarrizko soldataren gainean.

2024. urtea.

Langileek gutxienez % 3,20ko soldata-igoera jasoko dute beren oinarrizko soldataren gainean.

Euskal Autonomia Erkidegoko 2023ko KPIa aurreko paragrafoan adierazitako ehunekoa baino txikiagoa bada, Euskal Autonomia Erkidegoko KPIa aplikatuko da.

Dokumentu honetan aitortutako kategorialdaketaren ondoriozko soldata-igoerak 2022tik % 7ra mugatuta egotea adostu da, eta, hala badagokio, soldata-taulan finkatutako soldatara arte geratzen den ehunekoa 2023an (urtarrilean) aplikatuko da; 2023an aplikatuzetik geratzen den ehunekoa hitzarmenean finkatutako % 3,20tik beherakoa bada, % 3,20 aplikatuko da.

2. Eskupekoak.

Hitzarmeneko 16. artikuluan ezarritakoa aplikatu ondoren, kasinoko arlo guztietan bildutako eskupeko guztien % 40 dagoie langileei.

% 40tik % 10 banatuko da zati berdinetan eta gainerako % 30 langile bakoitzari dagozkion puntuen arabera, 2. eranskinari jarraituz.

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

Erretiro partziala duten langileek ez dute eskupekorik jasoko.

Aldi baterako ezintasuneko edo lan-istripuko egoeran dauden langileek ez dute eskupekorik jasoko aldi baterako ezintasun edo lan-istripu bakoitzeko lehen laurogeita hamar egunetan, ezta aldi baterako ezintasuneko edo lan-istripuko egoeran hamabi hilabete igaro ondoren ere.

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

Eskupekoak puntuka banatzeko, langile bakoitzak lan egindako lanaldiaren ehunekoa aplikatuko da, oinarrizko soldatak gehi plusak kontuan hartuta (antzinatasuna kontuan hartu gabe). 18:00etatik aurrera lanean hasteko txandak dituen langileak 20 puntu igotzeko eskubidea izango du, eta gainerako langileek 10 puntu jasotzeko eskubidea izango dute.

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

Artículo 16. *Composición del tronco de propinas.*

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

Artículo 17. *Condiciones económicas para la vigencia de este convenio.*

1. Salario.

Año 2022.

Las personas trabajadoras percibirán un incremento salarial mínimo de un 4 % sobre su salario base, con fecha efecto 01 de enero 2022 (anexo II), pudiendo ser superior si se ven afectadas por una promoción o ascenso.

Año 2023.

Las personas trabajadoras percibirán un incremento salarial mínimo del 3,20 % sobre su salario base.

Año 2024.

Las personas trabajadoras percibirán un incremento salarial mínimo del 3,20 %, sobre su salario base.

En caso de que el IPC del año 2023 del País Vasco sea inferior al porcentaje marcado en el párrafo anterior, se aplicará el IPC del País Vasco.

Se acuerda que las subidas salariales fruto del cambio de categorías reconocidas en el presente documento, estén limitadas en el 2022 al 7 %, aplicándose, si fuera el caso el porcentaje restante hasta el salario fijado en tabla salarial, en el año 2023 (enero), en caso de que el porcentaje que restase de aplicar en el 2023 fuera inferior al 3,20 % fijado en convenio, se aplicará el 3,20 %.

2. Propinas.

Una vez aplicado lo establecido en el art. 16 del convenio, corresponde a los/las trabajadores/as el 40 % sobre el total de las propinas recaudadas en todas las áreas del Casino.

Del 40 %, se repartirá el 10 % por partes iguales y el otro 30 % según los puntos correspondientes a cada trabajador/a según el anexo 2.

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

Los/las trabajadores/as en situación de jubilación parcial no percibirán propinas.

Los/las trabajadores/as en situación de Incapacidad Temporal o Accidente de trabajo, no percibirán propinas los primeros noventa días de cada Incapacidad Temporal o Accidente de trabajo, y tampoco pasados doce meses en situación de Incapacidad Temporal o Accidente de trabajo.

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

El reparto de las propinas por puntos se realizará aplicando el porcentaje de jornada trabajada por cada trabajador, y teniendo en cuenta el Salarios Base más pluses (sin tener en cuenta antigüedad). El/la trabajador/a con turnos de inicio de la actividad laboral a partir de las 18:00 hs, tendrá derecho al incremento en 20 puntos, el resto de trabajadores tendrán derecho a 10 puntos.

Tarteak hauek dira:

Oinarrizko soldata 1.142 €-ra arte: 20 puntu.

Oinarrizko soldata 1.143 € eta 1.292 € artean: 18 puntu.

Oinarrizko soldata 1.293 € eta 1.442 € artean: 16 puntu.

Oinarrizko soldata 1.443 € eta 1.592 € artean: 14 puntu.

Oinarrizko soldata 1.593 € eta 1.742 € artean: 12 puntu.

Oinarrizko soldata 1.743 € eta 1.892 € artean: 10 puntu.

Oinarrizko soldata 1.893 € eta 2.042 € artean: 8 puntu.

Oinarrizko soldata 2.043 €-tik gora: 6 puntu.

Urtean behin, goian adierazitako zenbatekoak eta eskalak berrikusiko dituzte enpresak eta langileen legezko ordezkariak, hemen adierazitako banaketa-ehunekoari eutsiz.

3. Lotura-plusa.

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

4. Erantzukizun-plusa.

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

Plus hori funtzio horretan egindako lanaldiaren proportzioan aplikatuko da.

18. artikulua. Geroa.

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

19. artikulua. Antzinasuna.

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

Ezabatze horren truke:

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

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

Zenbateko horiei «antzinasun finkatua» esaten zaie soldaten ordainagiritan.

20. artikulua. Aparteko haborokinak.

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

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

21. artikulua. Aparteko orduak.

Arau orokor gisa, aparteko orduak kendu egingo dira.

Los tramos son los siguientes:

Salario Base hasta 1.142 €: 20 puntos.

Salario Base entre 1.143 € y 1.292 €: 18 puntos.

Salario Base entre 1.293 € y 1.442 €: 16 puntos.

Salario Base entre 1.443 € y 1.592 €: 14 puntos.

Salario Base entre 1.593 € y 1.742 €: 12 puntos.

Salario base entre 1.743 € y 1.892 €: 10 puntos.

Salario Base entre 1.893 € y 2.042 €: 8 puntos.

Salario Base superior a 2.043 €: 6 puntos.

Una vez al año se revisarán los importes y escalas arriba indicadas, por parte de la Empresa y de la RLT, manteniendo el porcentaje de reparto aquí reflejado.

3. Plus Vinculación.

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

4. Plus responsabilidad.

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

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

Artículo 18. Geroa.

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

Artículo 19. Antigüedad.

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

Está supresión mantiene como contrapartida:

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

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

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

Artículo 20. Gratificaciones extraordinarias.

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

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

Artículo 21. Horas extraordinarias.

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

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

Soldata arrunt hori honela kalkulatu da:

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

SH = Ordu arruntaren balioa.

S = Hileko soldata.

C1 = Soldata-osagarri pertsonalak.

C2 = Lanpostuari dagozkion beste osagarriak.

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

P = Aparteko haborokinak.

FS = Asteko atsedena.

F = Jaiegunak.

V = Oporrak (lan-egunak).

J = Eguneko lanaldia = asteko lanaldi partikularra zati bost.

Aparteko haborokinak hileko soldatarekin batera ordainduko dira.

V. KAPITULUA

DIZIPLINA-ARAUBIDEA

22. artikulua. Barne-araudia.

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

Falten sailkapen orokorra honako hau izango da:

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

Zehapenak: Egunko falten larritasunaren eta zirkunstantziaren arabera, enpresak zigor hauek ezarri ahal izango ditu:

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

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

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

Zigor-prozedura:

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

1. Falta arinak:

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

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

Este salario ordinario se calculará:

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

SH = Salario hora ordinaria.

S = Salario Mensual.

C1 = Complementos salariales personales.

C2 = Otros complementos de puesto de trabajo.

C3 = Otros complementos fijos o variables del abono mensual.

P = Pagas extraordinarias.

FS = Fiesta semanal.

F = Festivos.

V = Vacaciones (días laborables).

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

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

CAPÍTULO V

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 22. Reglamento interno.

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

La clasificación general de faltas será la siguiente:

Toda falta cometida por un/a trabajador/a se calificará como leve, grave o muy grave. Dependiendo de su importancia, trascendencia o intencionalidad. Y también del perjuicio que haya podido ocasionar tanto a la Empresa como a sus trabajadores o clientes.

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

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

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

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

Procedimiento sancionador:

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

1. Faltas leves:

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

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

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

1.4. Materiala zaintzean arduragabekeria txikiak egitea.

1.5. Norberaren txukuntasunik eta garbitasunik eza.

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

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

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

1.9. Arrazoi justifikaturik gabe egun batez lanera ez joatea.

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

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

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

2. Falta astunak:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

1.5. Falta notoria de aseo y limpieza personal.

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

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

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

1.9. La falta injustificada al trabajo de un día.

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

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

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

2. Faltas graves:

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

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

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

2.2. La simulación de enfermedades y/o accidentes.

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

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

2.7. La imprudencia en actos de servicio; si implicase riesgo de accidente para el/la empleado/a o para sus compañeros/as o peligro de avería para las instalaciones, será considerada como «muy grave».

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

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

2.10. Falta arinen 1.3. atalean aurreikusitakoaren ondoriozkoak.

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

2.12. Gizarte Segurantzaren sisteman edo zenbatekoan eragina izan dezaketean ordaindutako lanak egin direnean enpresari ez jakinaraztea.

2.13. Mozkortuta edo drogak hartuta egotea kasinoan edo zerbitzu-denboran, edo kasinoan eragina badu edo kasinoko uniforme jantzita badu.

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

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

2.16. Kasinoko langileei dagokien azaroaren 8ko 4/1991 Legearen 26. artikuluan deskribatzen den administrazio arau-haustea, ondoren zehazten dena.

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

3. Falta oso astuna:

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

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

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

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

3.5. Kasinoari edo lankideei edota beste edozeini lapur- tzea edo ostea kasinoaren barruan, edota beste edozein lekuan lanaldiaren barnean.

3.6. Kasinoaren jabetzako produktuak edo kasinoko kon- plizitatea iruzurrez erabiltzea edo kontsumitzea.

3.7. Kasinoko lehengaiak, lan-tresnak, lanabesak, makine- ria, aparatuak, instalazioak, eraikinak, tresnak eta agiriak desa- gerraraztea, kaltetzea, puskatzea edo hondatzea, borondatez edo nahita.

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

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

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

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

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

2.12. No comunicar a la Empresa la realización de activi- dades profesionales remuneradas, susceptibles de afectar al sistema o cuantía de Cotización a la Seguridad Social.

2.13. La embriaguez o consumo de drogas dentro del Ca- sino, o en tiempo de servicio, o que repercuta sobre este o vis- tiendo el uniforme del Casino.

2.14. No prestar la atención debida al trabajo encomenda- do y la negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

2.15. Provocar y/o mantener discusiones con los compa- ñeros de trabajo en presencia del público y que trascienda a este.

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

2.17. La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, manipulación de alimentos u otras medidas administrativas que sean de aplica- ción en el trabajo que se realiza o a la actividad de hostelería; y en particular, la falta de colaboración con la Empresa en los tér- minos que establece la normativa, para que ésta pueda garan- tizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entra- ñen riesgos para la seguridad y salud en el trabajo. Si de esta acción se derivase un perjuicio notorio para la Empresa o clien- tes, podrá ser calificada como muy grave.

3. Faltas muy graves:

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

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

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

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

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

3.6. El uso o consumo fraudulento de productos de propie- dad del Casino o complicidad en el mismo.

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

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

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

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

3.11. Kasinoaren posta edo agiri erreserbatuen sekretutasuna haustea.

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

3.13. Kasinoaren jarduerekin bateraezinak diren ekintzean aritzea.

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

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

3.16. Istripu larriak sorraraztea zabarkeriagatik edo zuhurtziagabekeria barkaezinagatik.

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

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

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

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

3.21. Jokoaren araudiak urratzea eta, bereziki:

3.21.1. Kasinoaren instalazioetan sartzea edo egotea, arazoirik edo justifikaziorik gabe, lan-orduetatik kanpo.

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

3.21.3. Jokalariei maileguak ematea.

3.21.4. Jokoko langileek poltsikodun trajeak eramatea.

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

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

3.22.1. Kasinoko langileek edo zuzendariak zuzenean edo hirugarren pertsonen bidez jokoan parte hartzea.

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

3.22.3. Joko-enpresetako langileek maileguak ematea jokatzeke lekuan.

3.22.4. Beharrezko baimenak datu faltsuez baliatuz edo manipulaturako agiriak aurkeztuta lortzea.

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

3.23. Sei hileko berean falta astuna berriz egitea, izaera desberdinekoa bada ere.

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

3.25. Sexu-jazarpena edo/eta laneko jazarpena.

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

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

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

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

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

3.16. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.

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

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

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

3.20. Acceder sin consentimiento utilizando la fuerza o no de las entregarás o enseres de otras personas trabajadoras.

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

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

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

3.21.3. Conceder préstamos a los jugadores.

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

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

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

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

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

3.22.3. La concesión de préstamos en los lugares de juego por parte de personas al servicio de las Empresas de juego.

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

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

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

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

3.25. El acoso sexual y/o laboral.

3.26. Profesional edo jokalaria moduan parte hartzea baimendu edo legeztatu gabeko partida edo jokoetan edo halakoak antolatzea.

Falten eta zehapenen preskripzioa.

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

BARNE-ARAUBIDEKO ARAUDIA. BARNE-ARAUAK

Kasinoko langileek debeku dute jarraian zehazten den oro:

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

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

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

4) Bezeroekin elkarrizketa luzeak izatea.

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

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

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

8) Langileak lana uztea bere arduradun zuzenaren baimenik gabe.

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

10) Kasinoaren esparrutik kanpo lan-uniformea eramatea.

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

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

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

14) Joko Legean aipatzen diren langileek poltsikodun trajeak eramatea.

15) Kasinoan dauden bitartean alcoholdun edariak edo edozein substantzia estupefaziante kontsumitzea.

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

3.26. Participar y/u organizar como profesional o jugador en partidas o juegos no autorizados o legalizados.

Prescripción de faltas y sanciones.

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

NORMATIVA DE RÉGIMEN INTERNO. NORMAS INTERNAS

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

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

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

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

4) Mantener diálogos de larga duración con clientes.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

22) Beste mahaietako edo beste sailletako langileekin elkarriketan aritzea lanaldian zehar, baita Kasinoan edo arloan jokorik ez dagoenean ere.

SEGURTASUN-ARAUAK

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

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

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

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

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

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

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

8) Bezeroren batek fitxak erosi behar dituztenean croupierak honako hauek hartu beharko ditu kontuan:

a. Dirua mahaiaren gainetik jasotakoan, zenbatu eta aldatu egingo da baina ez zaio inoiz jokalariari dirurik itzuliko, baizik eta diruaren ordezkari gutxi-askoko balioko fitxak. Ikuskatzaileak aurkakoa dioenean izan ezik.

b. Aldatutako guztia ozenki eta argi iragarri eta zenbatuko da eta, ondoren, dirua biltzeko kuxara sartuko da.

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

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

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

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

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

22) Entablar diálogos con los empleados de otras mesas, o de otros departamentos, durante el desarrollo de la jornada laboral, incluso estando el Casino o área sin actividad.

NORMAS DE SEGURIDAD

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

2) Los empleados, bajo ninguna circunstancia, aceptarán efectivo o fichas directamente de la mano del jugador.

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

4) Solo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, o en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio Empresarial y del de los demás trabajadores de la Empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la Empresa, siempre que ello fuera posible.

5) Todo el personal de juego, tiene que poner especial atención a las posibles irregularidades, tanto por parte de los clientes como por parte de otro empleado. Cualquier duda, sospecha o acción irregular, será comunicada de inmediato a la Dirección del Casino o gerencia.

6) El personal de juego, debe mostrar «manos limpias» en todas las acciones que precisen mostrar claridad, por ejemplo: relevo de la mesa, arreglo del peinado o vestimenta, recoger alguna ficha caída al suelo, etc.

7) Las apuestas anunciadas de palabra que no llevan su contraprestación económica, en dicho momento, para poder ser realizadas, carecerán de valor y no serán aceptadas.

8) Cuando algún cliente quiera comprar fichas en la mesa, el croupier tendrá presente las siguientes normas:

a. Una vez recogido el dinero de encima de la mesa, será contado y cambiado, nunca se devolverá efectivo al jugador, sino su equivalente en fichas de mayor o menor valor. Salvo que el Inspector indique lo contrario.

b. Todos los cambios se anunciarán y contabilizarán en voz audible y clara, depositando a continuación el efectivo en la caja destinada a tal fin.

9) Joko eta Ikuskizunen Unitateak langileen eginkizunei b-
ruz eskatzen duen informazio guztia helarazi beharko diete ka-
sinoko langileek.

10) Joko eta Ikuskizunen Unitateko langileek edozein une-
tan eska ditzakete kasinoko langileen lan-kontratuak edota kre-
dentialak.

11) Segurtasun-neurri modura, joko-mahaietan ezarritako
gehiengoa gainditzeko edo bestelako edozein irregulartasun egi-
teko bezeroen artean egon daitezkeen loturak bereziki gainbegi-
raturako dira. Kasinoko zuzendaritzari gai horri buruzko unean-
uneko informazioa emango zaio.

12) Joko-aretoke arduradunaren berariazko baimenik gabe
ezin izango da joko-langileen geletara sartu.

13) Atsedeen-gelan dagoen langile bati atsedeen-aretoa joa-
teko deitzen bazaio, berehala joan beharko du.

14) Langileen artean izan daitezkeen ika-mikek ez dute
joko-aretoan agertu behar, ezta bezeroek ikusi edo entzun ditzake-
ten kasinoko beste aretoetan ere.

HIGIENE-ARAUAK

1. Zerbitzu-enpresa gisa eta joko-kasino baten ezaugarri
bereziak direla-eta, bertako langileek itxura zaindua eta txukuna
agertu beharko dute une oro.

2. Gorputz-higienea une oro mantendu beharko da.

3. Agerian eraman daitezkeen bitxi bakarrak ezkontza-
eratzunak eta belarritako xumeak izango dira. Joko-aretoetan er-
lojuak edukitzea debekatuta dago mahaiko langile guztientzat,
arduradunen kasuan izan ezik.

4. Joko-mahaietan langileek mahaiaren erdian eta gor-
putz-jarrera egokian eta zuzenean egon beharko dute, inoiz ez
besoak uztartuta. Eskuak beti mahai gainean. Ezin izango da
mahaiaren gainean etzan, inolaz ere.

5. Uniformeek garbi eta baldintza egokietan egon behar
dute. Hitzarmenean ezarritakoaren arabera emango du enpre-
sako zuzendaritzak uniforme berria.

6. Zapatek -beltzak- garbi eta ondo zainduta egon behar-
ko dute.

VI. KAPITULUA

BERME SINDIKALAK

23. artikulua. Enpresa Batzordea.

Kasinoko Enpresa Batzordeko langileek ez dute diziplina-zi-
gorrik jasoko beren jarduera sindikalaren ondorioz, ezta diskri-
minaziorik ere dagokien ordezkari-tza-jardunean edo haren zioz.

Era berean, enpresako batzordekide bakoitzeko 15 ordu or-
dainduak izango dituzte hilean, edo legez ezartzen direnak, ki-
deen artean euren irizpidera banatu ahal izango direlarik, Kasi-
noko lokaletan edo kanpoan jarduera sindikalak betetzeko. Kasi-
nokoak berak sustatzen dituen bilerak hileroko hamabost ordu
horietatik kanpo geratuko dira.

Enpresa Batzordea da Kasinoaren barruko joera sindikal
desberdinen elkargunea; eta, ondorioz, langile guztiak ordezka-
tzen dituen organoa.

Indarrean dagoen legeriak agintzen duena baldintzatu gabe,
Enpresa Batzordeak honako eskubide hauek izango ditu:

9) Todos los empleados del Casino están obligados a pro-
porcionar a los miembros de la U.J.E. toda la información que,
por éstos, les sea solicitada y que se refiera al ejercicio de sus
funciones.

10) Los miembros de la U.J.E., podrán exigir en cualquier
momento los contratos de trabajo y/o credenciales de los em-
pleados del Casino.

11) En las mesas de juego, y como norma de seguridad a
tener siempre presente, se vigilará de forma especial las asocia-
ciones que pudieran haber entre clientes para sobrepasar el
máximo estipulado en las mesas, o cometer cualquier otro tipo
de irregularidad. De todo ello se tendrá informada puntualmen-
te a la Dirección del Casino.

12) No se puede pasar a las dependencias que no son pro-
pias del personal de juego si no es, con el permiso expreso del
responsable de la Sala de Juego.

13) Cuando se llame a un/a empleado/a a la sala de des-
canso para que se persone en la Sala de Juego, deberá hacerlo
inmediatamente.

14) Las disputas personales, que pudieran existir entre
los/las empleados/as, no se airearán nunca en la Sala de Jue-
gos, ni en ninguna otra dependencia del Casino donde pudieran
ser vistos u oídos por los clientes.

NORMAS DE HIGIENE

1. Como Empresa de servicios, y dadas las características
especiales de un Casino de Juego, su personal deberá presen-
tar una cuidada y pulcra imagen en todo momento.

2. Se mantendrá en todo momento la higiene corporal.

3. Las joyas visibles serán restringidas a alianzas, así como
pendientes simples por parte del personal. Los relojes están
prohibidos en la sala de juegos a todo el personal de mesas, ex-
cepto los responsables.

4. En las mesas de juego la postura de los colaboradores
ha de ser, en el centro de la mesa, correcta y erguida, nunca de
brazos cruzados. Siempre las manos encima de la mesa. Bajo
ningún concepto está permitido recostarse en la mesa.

5. Los uniformes deberán estar limpios y en perfectas con-
diciones. La dirección de la Empresa proporcionará uniforme
nuevo según marca el convenio.

6. Los zapatos, negros, estarán siempre limpios y bien cui-
dados.

CAPÍTULO VI

GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 23. Comité de Empresa.

Los miembros del Comité de Empresa del Casino no podrán
ser sancionados disciplinariamente por su actividad sindical, ni
podrán ser discriminados por causa o en razón del desempeño
de su representación.

Asimismo, dispondrán de 15 horas mensuales, o las que le-
gamente se establezcan, retribuidas, por cada miembro del Co-
mité de Empresa, que podrán ser disfrutadas entre los miem-
bros a su criterio, para dedicarse a actividades sindicales, tanto
dentro como fuera de las dependencias del Casino. Las reunio-
nes promovidas por el Casino se excluirán del cómputo de las
quince horas mensuales.

El Comité de Empresa es el órgano de encuentro de las di-
versas corrientes sindicales existentes en el Casino y, como tal,
el representante de todos los trabajadores.

El Comité de Empresa, sin perjuicio de lo señalado en la le-
gislación vigente, tendrá derecho a:

– Indarrean dauden lege, dekretu, hitzarmen kolektibo eta gainerako akordioak aplikatzen direla begiratzea eta, halakorik denean, bidezko ekintzak dagozkien erakunde eta epaitegietan aurkeztea.

– Kasinoko zuzendaritzari langile guztien onurako izan daitezkeen neurriak aplikatu ditzan proposatzea.

– Kasinoko areto guztietako segurtasun- eta higiene-baldintzak begiratzea, gai horren inguruko arauak zehatz-mehatz bete daitezkeen eskatuz.

– Izaera larria edo oso larria duen diziplinazko neurri oro, banako zein kolektibo, aplikatu aurretik horren berri izatea, Kasinoko zuzendaritzak jakinarazita, neurriaren arrazoia edozein dela ere.

– Kasinoko zuzendaritzak Enpresa Batzordearen txostena jasoko du, langileen lanbide-egoera alda dezakeen edozein erabaki hartu aurretik. Aurretiatzko txosten hori derrigorrez eskatu beharko da, espedienteen tramitazioak ondorengo kasuetan balioa izango badu:

A. Pizgarri-sistemak eta lanpostuen balorazio-sistemak ezartzea edo berrikustea.

B. Langileen portaera edo errendimendua begiratzeko xede duten instalazio teknikoak jartzea eta erabiltzea.

C. Orduetgia edota lan-jardunaldiaren banaketa aldatzea.

D. Legez ezarrita dauden segurtasun- eta higiene-baldintzen arau osagarriak ezartzea.

– Kasinoko zuzendaritzak Enpresa Batzordeari jakinaraziko dio edukia bete dezan, honako alderdi hauetan:

A. Kasinoaren eraldaketa- edo zabaltze-lanak, horrek eragingo izan ditzakeen ondorioak mugatuz.

B. Laneko prozeduren aldaketa eta zerbitzuen eragiketen garapena.

C. Ustia ketaren kontuei eta balantzeei buruzko txostena, hiru hilero.

D. Sarrera, eskupeko eta jokoen ondoriozko diru-sarrerari eta langileen gastuei buruzko txostena, hilero.

Zuzendaritzak 215 euroko hamabi hileko ordainduko dizkio Enpresa Batzordeari, kudeaketa-lanek, ordezkapenek eta beste-lako jarduerak sortzen dituzten gastuei aurre egiteko.

24. artikulua. Gainontzeko gai sindikalak.

Hitzarmen honetan bereziki jaso gabe geratu den guztian, Askatasun Sindikalari buruzko Lege Organikoak xedatzen duenera lotuko dira aldeak.

25. artikulua. Batzorde Paritarioa.

Batzorde paritarioa. Hitzarmen kolektibo hau interpretatu eta aplikatzearen ondorioz sor daitezkeen gatazkak ebazten laguntzeko, alde sinatzaileek Batzorde Paritario bat sortzea erabaki dute.

Batzorde horrek jarraian oro har zehazten diren osaera, eskumenak eta funtzionamendua izango ditu, eta, ondoren, bi aldeek zehatz garatuko dituzte, Erregelamendu bat eginez.

1. Osaera.

Batzorde Paritarioa sei kidek osatuko dute: hiru langileen ordezkari gisa eta hiru enpresen ordezkari gisa. Horiek idazkari bat izendatuko dute beraien artean, bilerak bakoitzaren akta egin dezan. Alde bakoitzak aholkulari iraunkor edo iragankor bat izendatu ahalko du, ahotsa izango duena baina botorik ez.

– Velar por la aplicación de las Leyes, Decretos, Convenio Colectivo y acuerdos vigentes, formulando en su caso las acciones oportunas ante los organismos y tribunales correspondientes.

– Proponer a la dirección del Casino la aplicación de medidas que redunden en beneficio de todos los trabajadores.

– Vigilar las condiciones de Seguridad e higiene en las dependencias del Casino, exigiendo el estricto cumplimiento de las normas al respecto.

– Ser informado, con carácter previo, por la dirección del Casino, antes de la aplicación de cualquier medida disciplinaria con carácter grave o muy grave, individual o colectiva, cualquiera que sea su causa.

– La dirección del Casino deberá recabar informe del Comité de Empresa para la aplicación de decisiones que impliquen variación en la situación profesional de los trabajadores. La solicitud de dicho informe previo constituirá requisito necesario para la válida tramitación del correspondiente expediente en los siguientes casos:

A. Implicación o revisión de sistemas de incentivos y de valoración de puestos de trabajo.

B. Adopción y utilización de instalaciones técnicas destinadas a vigilar la conducta o el rendimiento de los trabajadores.

C. Cambio de horario en el trabajo y distribución de la jornada.

D. Establecimiento de las normas relativas a la seguridad e higiene complementarias a las legalmente establecidas.

– La dirección del Casino informará al Comité de Empresa para su cumplimiento por este de su contenido en los siguientes aspectos:

A. Transformación y ampliación de los servicios del Casino, delimitando las repercusiones que ello acarrea sobre el empleo.

B. Cambios en los procedimientos de trabajo y desarrollo de las operaciones de los servicios.

C. Información trimestral sobre la cuenta de explotación y balances.

D. Información mensual de ingresos por entradas, propinas, máquinas de azar y juegos, así como los costes salariales mensuales.

Para que pueda hacer frente a los gastos que su gestión, representación y otras actividades le supongan, la Dirección abonará al Comité de Empresa doce mensualidades de 215 € cada una.

Artículo 24. Resto de temas sindicales.

En lo que no ha sido expresamente reflejado en este Convenio, las partes se someterán a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 25. Comisión Paritaria.

Comisión paritaria. Con la finalidad de contribuir a la resolución de las controversias que puedan derivarse de la interpretación y aplicación del presente Convenio Colectivo, las partes firmantes acuerdan la creación de una Comisión Paritaria.

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

1. Composición.

La Comisión Paritaria estará compuesta por seis miembros, tres de la representación social y tres de la representación Empresarial, quienes designarán entre sí a un secretario, que levantará acta de cada reunión. Cada parte podrá designar un asesor permanente u ocasional con voz, pero sin voto.

2. Eskumenak.

Batzorde paritarioaren eskumenak hauek izango dira:

a) Hitzarmena interpretatzea, bai hura hertsiki aplikatzean desadostasuna sortzen duen edozein puntu zehatzen gainean, bai laneko beste arau batzuekin lotutako desadostasuna sortzen duen alderdietan.

b) Hitzarmenaren aplikazioaren jarraipena.

c) Aldeek jakinarazitako gatazka kolektiboetan bitartekari-tza-, adiskidetze- edo arbitraje-lanak egitea. Batzordeak gatazka jakin bat konpontzeko arbitro bat izendatzea proposatu ahalko du.

d) Legeek edo erregelamenduak berak ematen dioten beste edozein.

Hitzarmen kolektibo hau indarrean den bitartean bake soziala bermatzeko, gatazkak konpontzeko saiakera, greba-eskubidea baliatzeko aukera barne, lehenatasunez eta lehenbizi Batzorde Paritariotik pasatuko da, Lan Administrazioa edo Lan Arloko Jurisdikzioa jo aurretik.

Ebazpenak epe ahalik eta laburrenean hartuko dira. Edonola ere, ezingo dira hamar lanegun gainditu, Batzordeko kideek gatazkaren berri izaten dutenetik aurrera zenbatuta. Gehieneko epe hori igaro eta Batzordeak erabaki bat hartu ez badu, aldeek Lan Administrazioa edo Lan Arloko Jurisdikzioa jo ahalko dute.

3. Funtzionamendua.

Esleututako eginkizunak betetzeko, Batzorde Paritarioa alde sinatzaileetako edozeinek deitu ahalko du. Horretarako, aski izango da idatzizko jakinarazpena igortzea beste aldeari, epe barruan eta modu egokian.

Batzorde Paritarioa behar bezala eratzat joko da, baldin eta alde bakoitzetik gutxienez bi ordezkari badoaz.

Batzorde Paritarioaren erabakiek balioa izateko, edozelan ere, ordezkarietako bakoitzaren bi kideren aldeko botoa behar da gutxienez.

26. artikulua. Prestazioak.

1. Bizi-asegurua:

Kasinoak bizi-aseguruko poliza bat harpidetuko du bere langile guztien izenean. Eta 15.025,30 euroko kopurua bermatuko du, berezko heriotza edo ezintasun iraunkor absolutua gertatzen denerako.

Langilearen heriotza istripuaren ondorio izanez gero, 30.050,60 euro bermatuko zaizkio; eta, trafikoko istripuaren ondorioz hilez gero, 45.075,90 euro bermatuko zaizkio.

Aseguru-etxeak poliza aplikatzeko hartutako erabakietan enpresak ez du erantzukizunik izango.

2. Hizkuntza-ikastaroak:

Kasinoak % 100ean subentzionatuko ditu euskara ikasten ari diren langileen gastuak, hilean 80 euro gainditu gabe. Gainerako hizkuntzetarako % 50eko dirulaguntza emango da, hilean 65 euro gainditu gabe.

Ikastaro horiek, nolnahi ere, hitzarmeneko lanorduez kanpo emango dira. Maila ertaina lortu arte subentzionatuko dira hizkuntza-ikastaroak; beraz, langileak kontratuaren kopia bat emango dio enpresari eta, era berean, ikastaroaren ordu-kopuru osoaren % 80ra behintzat joan dela justifikatu beharko du. Langileak urtero dagokion hizkuntza-eskolaren ziurtagiria entregatu beharko dio enpresari, langileak lortutako maila adieraziz.

2. Competencias.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes competencias:

a) La interpretación del Convenio tanto respecto a cualquier punto concreto del mismo que suscite discrepancia en su aplicación estricta, como sobre aquellos que la discrepancia se refiera a su relación con otras normas laborales.

b) Seguimiento de la aplicación del Convenio.

c) Mediar, conciliar o arbitrar, en los conflictos colectivos que le sean sometidos por las partes. La Comisión podrá proponer la designación de un árbitro para la resolución de un conflicto determinado.

d) Cualquier otra que las Leyes o su propio Reglamento le otorguen.

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 en el plazo más breve posible, no pudiendo sobrepasar los diez días laborables, computándose estos desde aquel 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.

3. Funcionamiento.

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

La Comisión Paritaria se entenderá válidamente constituida cuando asistan, al menos, dos representantes de cada parte.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria requerirán, en cualquier caso, como mínimo, el voto favorable de dos miembros de cada una de las representaciones.

Artículo 26. Prestaciones.

1. Seguro de Vida:

El Casino es tomador de una póliza de seguro de vida a favor de todos sus empleados/as garantizando un capital de 15.025,30 € por muerte natural o por una Invalidez Permanente Absoluta.

Si el/la trabajador/a falleciera por accidente se le garantizarán 30.050,60 € y si éste accidente fuera de tráfico se le garantiza una cantidad de 45.075,90 €.

De las decisiones del seguro en aplicación de la póliza la Empresa no será responsable.

2. Clases de idiomas:

El Casino subvencionará a sus empleados que estudien Euskera con el 100 % de los gastos, con un máximo de 80 €/mes. El resto de idiomas se subvencionarán con el 50 %, hasta un máximo de 65 €/mes.

En todo caso estas clases deberán ser impartidas fuera de las horas de convenio. Las clases de idiomas se subvencionarán por la Empresa solamente hasta alcanzar un nivel intermedio, debiendo el trabajador entregar una copia del contrato de la academia de idiomas a la Empresa y justificar la asistencia a las clases de al menos un 80 % de las horas impartidas. El /la Trabajador/a entregará anualmente a la Empresa un certificado de la Academia de idiomas a la que asista en la que señale el nivel alcanzado por el/la Trabajador/a.

27. artikulua. Euskararen erabilera.

Euskarari bere ofizialtasuna aitortzen zaio. Eta, enpresako langileei, ahal duten neurrian erabili dezaten eskatzen zaie.

Era berean, sozietatean egiten diren inprimakiak euskaraz eta gaztelaniaz izango dira, seinaleak bezalaxe.

28. artikulua. Arautegi osagarria.

Hitzarmen honetan aurrekusi ez den guztian, indarrean dagoen Langileen Estatutuan xedatutakoa eta aplikagarriak diren legezko arau guztiak beteko dira. Bereziki, 2001eko maiatzaren 31n akzioen salerosketari buruz sinatutako akordioaren 4. puntua.

29. artikulua. Igoerak hitzarmenaren indarraldian.

Enpresako zuzendaritzak hitz ematen du langileei prestakuntza emango diela, beren ezagutzen arabera beste arlo batzuetan kategoriaz igo daitezten. Horretarako, honako hau beteko da:

– 2023: 3 pertsona, 2 sustapenaren irizpidearen arabera eta 1 konpainiak aukeratuta.

– 2024: 5 pertsona, 4 sustapenaren irizpidearen arabera eta 1 konpainiak aukeratuta.

Mailaz aldatzeko aukera ematen duen prestakuntza eskuratzeko sustapen-irizpideak honako hauek izango dira (lehentasun-ordenaren arabera):

– Prestakuntza-arloak, txikitik handira.

1. Beste arlo batzuetan prestakuntzarik jaso ez duten pertsonak.

2. Balioaniztauneko prestakuntzaren antzinatasuneko ordena, gorantz, gaudituta egon nahiz ez (antzinatasun handienetik txikienera).

– Enpresako antzinatasunaren arabera.

Enpresak urte bakoitzerako baldintza horiek betetzen dituzten pertsonen prestakuntza jasotzeko aukera eskainiko die. Interesatzen ez bazaie, berariaz uko egiteko agiria sinatu beharko dute.

Lanpostuz igotzeko eskubidea izanik interesekoa ez zaion langileren batek uko egiten badiu, enpresak aukera hori eskaini beharko dio baldintza horiek betetzen dituen hurrengo langileari.

Prozesu hori urtero egingo da.

30. artikulua. Homologazioa.

Bi aldeek beren burua behartzen dute honako hitzarmen hau ahalik eta lasterren Lan Agintaritzaren eskudunari ematera, bidezko homologazioa eman diezaion. Hori lortzen den bitartean, hitzarmeneko baldintza guztiak oso-osorik aplikatuko zaizkie ukitutako alde guztiei.

31. artikulua. Lan-baldintzak ez aplikatzeko sor daitezkeen desadostasunak konpontzeko prozedurak.

Hitzarmen honen sinatzaileek honako hau adierazi dute:

Langileen Estatutuaren 82.3. artikuluan ezarritakoarekin bat etorritik, enpresaren eta Langileen Estatutuaren 87.1. artikuluan aurreikusitakoaren arabera hitzarmen kolektibo bat negoziatzeko legimitatuta dauden langileen ordezkarien artean adostuta, ekonomia, teknika, antolaketa edo ekoizpeneko arrazoiak badaude, hemen itundutako lan-baldintzak ez aplikatzeko aukera egongo da, lege-testu beraren 41.4. artikuluan aurreikusitako kontsulta-aldi bat garatu ondoren, betiere honako gai hauei eragiten badiete:

- Lanaldia.
- Ordutegia eta lan-denboraren banaketa.

Artículo 27. Uso de euskera.

Se reconoce al euskera su carácter de co-oficialidad, a la vez que se insta al personal de la Empresa a utilizarlo en la medida de sus posibilidades.

Asimismo, los impresos que se editen en la sociedad, serán en español y euskera así como las señalizaciones.

Artículo 28. Normativa supletoria.

En todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación. Y en especial al punto 4.º del acuerdo de compra-venta de acciones firmado con fecha 31 de mayo de 2001.

Artículo 29. Ascensos vigencia convenio.

La dirección de la Empresa se compromete a, realizar formación de las personas trabajadoras, que les permitan acceder a un ascenso de categoría en base a sus conocimientos íntegros en otras áreas, por ello, se estará a lo siguiente:

– 2023: 3 personas, 2 según criterio promoción y 1 a elección por la compañía.

– 2024: 5 personas, 4 según criterio promoción y 1 a elección por la compañía.

Se establece que los criterios de promoción, para acceder a la formación que posibilite un cambio de nivel, son los siguientes (por orden de prioridad):

– De menor a mayor áreas formadas.

1. Personas que no se hayan formado en otra área.

2. Por orden ascendente en la antigüedad de la formación en la polivalencia, haya sido superada o no (de mayor a menor antigüedad).

– Según antigüedad en la Empresa.

La Empresa ofrecerá a las personas que cumplan estos requisitos para cada año, esta posibilidad de formación, en caso de no ser de su interés, deberá firmar una renuncia expresa.

En caso de que exista alguna renuncia por parte de una persona trabajadora que teniendo derecho a realizar la promoción no le sea de interés, la Empresa deberá ofrecer esa posibilidad a la siguiente persona trabajadora que cumpla dichos requisitos.

Este proceso se realizará de forma anual.

Artículo 30. Homologación.

Ambas partes se comprometen a elevar el presente Convenio con la mayor rapidez posible a la Autoridad Laboral competente, a fin de obtener la oportuna homologación. Mientras ésta sea conseguida, será de plena aplicación, para todas las partes implicadas, todas sus cláusulas.

Artículo 31. Procedimientos para solucionar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo.

Los firmantes del presente Convenio manifiestan:

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

- Jornada de trabajo.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo.

- c) Txandakako lan-araubidea.
- d) Ordaintzeko sistema eta soldataren munta.
- e) Lan- eta errendimendu-sistema.
- f) Zereginak, Langileen Estatutuaren 39. artikulua mugikortasun funtzionalerako ezartzen dituen mugak gainditzen direnean.
- g) Gizarte Segurantzaren babes-ekintzan borondatez egindako hobekuntzak.

Hitzarmena ez aplikatzeko erabakia alegatutako arrazoiarekiko neurrien egokitasunean, arrazoizkotasunean eta proportzionaltasunean oinarritu beharko da.

Lehen aipatutako kontsulta-aldia garatzeko, enpresak hartu beharreko neurriak justifikatzen dituen dokumentazioa aurkeztu beharko dio langileen ordezkariari. Era berean, hitzarmen honen Batzorde Paritarioari jakinaraziko zaio kontsulta-aldia hasi dela, 10 egun lehenago.

Langileen ordezkariak ahalik eta diskrezio handienarekin erabili eta gorde beharko dituzte jasotako informazioa eta aurreko paragrafoetan ezarritakoaren ondorioz eskuratu dituzten datuak. Eta horri guztiari buruz isiltasun profesionala gordeko dute.

Akordioaren bat lortuz gero, lan-baldintza aplikagarriak eta iraupena zehatz-mehatz definitu beharko ditu. Era berean, hitzarmen honen Batzorde Paritarioari jakinarazi beharko zaio hartutako erabakia.

Desadostasunen bat badago, aldeetako edozeinek hitzarmenaren batzorde paritarioaren esku jarri ahal izango du auzia; batzordeak zazpi egun izango ditu erabakia hartzeko, desadostasuna jakinarazi zaionetik kontaktzen hasita.

Batzorde Paritarioan akordiorik lortzen ez bada, Langileen Estatutuaren 85.3 c) artikuluan aurreikusitakoaren arabera, aldeek Lan Gatazkak Konpontzeko Borondatezko Prozedurei buruzko Lanbidearteko Akordioan (Preco/Gipuzkoako Lan Auzitegia) ezarritako adiskidetze- eta bitartekaritzza-prozeduretan ezarritakoaren mende jarriko dute desadostasuna.

Era berean, edozein instantzian arbitrajera eta ORPRICCE/CCNCCra jotzeko aukera izango dute, bi aldeen arteko akordioaren ondorioz.

Organo horiek organokideen artean har dezakete erabakia, edota organokideek xede horretarako izendatutako arbitro baten bidez, haren inpartzialtasuna bermatzeko beharrezkoak diren neurriak hartuta, eta, betiere, gatazka organo horien esku jarri denetik gehienez hogeita bost eguneko epean. Erabaki horrek kontsultaldian lortutako akordioaren eraginkortasun berbera izango du, eta Langileen Estatutuaren 91. artikuluan jasota datorren prozeduraren arabera eta bertan zehaztutako zergatiengatik soilik errekurritu ahal izango da.

VII. KAPITULUA

LAN-OSASUNA

32. artikulua. *Genero-indarkeriaren biktima diren langileak.*

1. Genero-indarkeriaren biktima den langileak, bere babesa edo gizarte-laguntza osorako eskubidea gauzatzeko, lanaldia murrizteko eskubidea izango du, Langileen Estatutuan legezko zainzagatik lanaldia murrizteko ezarritako baldintza berberetan. Gainera, oporraldia aldatu ahaliko du.

2. Genero-indarkeriaren biktima izateagatik lanpostua utzi behar duen langileak lan-kontratua eten ahal izango du. Biktimak ezin izango ditu etenaldiaren hasieran sei hilabete gainditu, babes judizialeko ekintzen ondorioz biktimaren babes-eskubiaren eraginkortasunak etenaldiaren jarraipena eskatzen due-

- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Que el acuerdo de inaplicación del convenio deberá basarse en la adecuación, razonabilidad y proporcionalidad de las medidas en relación con la causa alegada.

Que a efectos de desarrollar el periodo de consultas antes citado, la Empresa deberá presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa que justifique las medidas a adoptar. Asimismo se comunicará a la Comisión Paritaria del presente convenio el inicio del período de consultas con 10 días de antelación.

Los representantes de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que se hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

Si se alcanza acuerdo, éste deberá determinar exactamente las condiciones de trabajo aplicables y su duración. Asimismo, deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del presente convenio.

En caso de desacuerdo, las partes someterán la discrepancia a la Comisión Paritaria que dispondrá de un plazo de siete días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia fue planteada.

Si en el seno de la Comisión Paritaria no se alcanzara acuerdo, en virtud de lo previsto en el artículo 85.3 c) del Estatuto de los Trabajadores, las partes someterán la discrepancia a lo establecido en los procedimientos de conciliación y mediación dispuestos en el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Solución de Conflictos Laborales Preco/ Tribunal Laboral de Gipuzkoa.

Igualmente, a un arbitraje en cualquier instancia y a la posibilidad de acudir al ORPRICCE/CCNCC por el acuerdo entre ambas partes.

La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión, tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VII

SALUD LABORAL

Artículo 32. *Trabajadoras víctimas de violencia de género.*

1. El/La trabajador/a víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo en los mismos términos establecidos para la reducción de jornada por guarda legal en el Estatuto de los Trabajadores. Además de modificación del período vacacional.

2. El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión del trabajador/a que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de

nean izan ezik. Kasu horretan, epaileak kontratu-etetea hiru hilabeteko aldietan luzatu ahal izango du, hemezortzi hilabeteko mugarekin.

3. Lan-kontratua azkendu egingo da genero-indarkeriaren biktima izateagatik lanpostua behin betiko utzi behar duen langileak hala erabakitzen badu, Langileen Estatutuaren 49. artikuluan ezarritakoaren arabera, aurretik ohartarazi behar izanik gabe.

4. Langileen Estatutuaren 52.d) artikuluan ezarritakoaren ondoretarako, ez dira zenbatuko langilearen absentiak, genero-indarkeriaren ondoriozko egoera fisiko edo psikologikoarengatik gertatu badira; betiere, hala egiaztatzen badute arretarako gizarte-zerbitzuek edo osasun-zerbitzuek, zer egokitzen den.

5. Hitzarmen honetan aurreikusitako ondorioetarako, genero-indarkeriaren biktima izango da abenduaren 28ko 1/2004 Lege Organikoa aplikatuz berariaz halakotzat jotzen dena.

33. artikulua. Emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarria.

Emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarria. Indarkeria eta sexu-jazarpena.

Emakumeak eta gizonak berdinak dira giza duintasunari begira, eta berdinak dira eskubide eta eginbeharrei begira.

Alde sinatzaileek konpromisoa hartzen dute enpresaren barruan tratu- eta aukera-berdintasunerako eskubidea gauzatzeko, martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoan ezarritakoaren arabera.

Enpresako Berdintasun Batzordea langileen hiru ordezkari eta alde ekonomikoaren hiru ordezkari osatuko dute.

Berdintasun Batzordearen eginkizunak honako hauek izango dira:

– Hala dagokionean, onartutako Enpresaren Berdintasun Plana eguneratzea, alde aurreko diagnostikoa egin eta egoera aztertu ondoren.

– Emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarria lortzera bideratutako neurri guztiak adostasunez artikulatzea.

– Berdintasun Planean proposatutako neurri zehatzak betetzen direla zaintzea.

– Berdintasuna sustatzeko enpresaren eremu desberdinetan aholkularitza ematea.

– Berdintasun Planaren ezarpenaren gaineko jarraipena eta ebaluazioa.

34. artikulua. Jazarpenaren aurkako jarduera-protokoloa.

1.0. Printzipioen aldarrikapena.

Kasinoak, enpresa osatzen dutenen duintasuna zaintzeko lanean, lan-inguru errespetuzkoa sortzeko eta mantentzeko konpromisoa hartzen du, duintasunez eta askatasun pertsonalez.

Horretarako, adierazten du ez dela onartuko jazarpen sexualik edo sexuagatiko jazarpenik, jazarpen moralik edo diskriminaziorik enpresaren barruan, eta konpromisoa hartzen du lan-ingurune bat finkatzeko, non pertsonak edozein motatako jazarpenik gabeko eremu batean lan egin ahal izango duten.

Enpresako kide bakoitzaren ardura da gainerako kideen eskubideak errespetatzen dituen lan-ingurunea bermatzea.

Kasinoak, Laneko Arriskuen Prebentzioaren esparruan, Protokolo hau garatzen du, prebentzio-neurriak eta jarraitu beharreko prozedura jasotzen dituena, edozein pertsonak balizko jazarpen-kasu bat salatu nahi badu. Kasino Kursoalek konpromisoa hartzen du lan-harremanetan mota horretako edozein egoe-

tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por período de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

3. El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 49 del ET, por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, sin necesidad de preaviso alguno.

4. A los efectos de lo señalado en el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores, no se computarán como faltas de asistencia, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

5. Se entiende por trabajador/a víctima de la violencia de género a los efectos previstos en este Convenio la expresamente declarada como tal por aplicación de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre.

Artículo 33. Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Igualdad efectiva de mujeres y hombres. violencia y acoso sexual.

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

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

La Comisión de Igualdad de la Empresa estará constituida por tres representantes de la parte social y por tres representantes de la parte económica.

La Comisión de Igualdad tendrá como cometidos:

– La actualización, cuando proceda, del Plan de Igualdad de la Empresa aprobado, tras el diagnóstico previo y análisis de la situación.

– La articulación mediante el consenso de todas las medidas encaminadas a conseguirla igualdad efectiva de mujeres y hombres.

– La vigilancia del cumplimiento de las medidas concretas propuestas en el Plan de Igualdad.

– El asesoramiento a los distintos ámbitos de la Empresa con objeto de promocionar la igualdad.

– Seguimiento y evaluación de la implantación del Plan de Igualdad.

Artículo 34. Protocolo de actuación frente al acoso.

1.0. Declaración de principios.

Casino, en su empeño por salvaguardar la dignidad de quienes integran la Empresa, se compromete a crear y mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y la libertad personal.

Para ello manifiesta que no se tolerarán situaciones de acoso, tanto sexual como por razón de sexo, acoso moral o discriminatorio, en el seno de la Empresa y se compromete a consolidar un entorno laboral en el que las personas puedan trabajar en un ámbito libre de acoso de cualquier tipo.

Es responsabilidad de cada miembro de la Empresa asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos del resto de miembros que la integran.

Casino, dentro del ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales, desarrolla el presente Protocolo que incluye medidas preventivas y el procedimiento a seguir en caso de que cualquier persona quiera denunciar un posible caso de acoso. Casino Kursaal se compromete a eliminar cualquier situación de este tipo

ra ezabatzeko, erreklamazioei behar bezalako bermekin irtenbidea emateko aukera emango duen prozedura baten bidez, indarrean dagoen legezko araudian oinarrituta.

Kasinoak gerta daitezkeen kasuen erabateko tratamendu konfidentziala ziurtatzen du, baita inplikaturako aldeetako edozeinen babesa ere.

2.0. Araudia.

Espainiako Konstituzioak adierazten du pertsonaren duintasuna dela ordena politikoaren eta gizarte-bakearen oinarrietako bat. Hala, pertsona orok diskriminaziorik ez izateko, tratu-berdintasuna izateko, nortasuna askatasunez garatzeko eta osotasun fisiko eta morala izateko duen eskubidea aitortzen du.

Enplegu eta laneko gaitan gizon eta emakumeen artean aukera-berdintasunaren eta tratu-berdintasunaren printzipioa aplikatzeari buruzko Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2006ko uztailaren 5eko 2006/54/EE Zuzentarauak sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena definitzen ditu, eta egoera horiek diskriminatzailetzat joko direla finkatzen du, eta horrenbestez, debekatu eta egoki, proportzionalki eta disuasorioki zigortuko dira. Sexu-jazarpenari aurre egiteko 1991ko azaroaren 27ko Jokabide Kode Komunitarioa dugu komunitate-arau hau prebenzioaren alorrean garatzeko Europako araua.

Emakume eta gizonen arteko berdintasun eragingarriko hartzearen 22ko 3/2007 Lege Organikoak 7. artikuluan hauxe ezartzen du:

1. Zigor Kodean ezarritakoari kalterik egin gabe, Lege honen ondoretarako, sexu-jazarpena da sexu-izaerako jokabide bat sortzea, ahozkoa, ahozkoa ez dena edo fisikoa, xede nahiz ondore izateagatik pertsonaren duintasunaren aurka egitea, batez ere, larderiakoa, apalesgarria edo ofentsakoa den ingurune bat sortzen denean.

2. Sexuan oinarritutako jazarpena da pertsona jakin baten sexuarekin zerikusia duen edozein jokabide, xede nahiz ondore izateagatik pertsonaren duintasunaren aurka egitea eta larderiakoa, apalesgarria eta ofentsakoa den ingurua sortzea.

3. Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena diskriminaziotzat hartuko dira beti.

4. Sexuan oinarritutako bereizkeriatzat joko da, halaber, eskubide bat edo eskubide-igurikimen bat eskuratzeko, alde aurretik egoera jakin bat onartu behar izatea, egoera horrek berekin dakarrenean sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena.

Eta 48. artikuluan hau ezartzen du:

1. Enpresek sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena saihesteko lan-baldintzak sustatu beharko dituzte, eta prozedura bereziak ezarri, horiek prebenitzeko eta halakoak jasan dituztenen kasuan kasuko salaketa eta erreklamazioak bideratzeko.

Xede horrekin, langileen ordezkariekin negoziatu beharko diren neurriak ezarri ahal izango dira, hala nola, jardunbide egokien kodeak egin eta zabaltzea, informazio-kanpainak gauzatzea edo prestakuntza-ekintzak gauzatzea.

2. Langileen ordezkariak lagundu beharko dute lanean sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzen, horren aurrean langileak sentsibilizatuz eta enpresa-zuzendaritza informatuz, eurek ezagutzen dituzten jokabideen eta jarren gainean, halakoek sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena eragin dezaketenean.

Arau-hauste eta zehapenei buruzko Legeak, 8.13. artikuluan, antolamendu sozialaren arau-hauste oso astuntzat jotzen du. Sexu-jazarpena, enpresa-zuzendaritzaren eskumenak iristen diren eremuaren barruan gertatzen denean, horren subjektu aktiboa edozein izanik ere. Arau horrek berak 8.13.bis artikuluan ordenamenduaren arau-hauste oso astuntzat jotzen du: Sexuagatiko jazarpena, enpresa-zuzendaritzaren eskumenak iristen diren ere-

en las relaciones laborales mediante un procedimiento que permita dar solución a las reclamaciones con las debidas garantías, basándose en la normativa legal vigente.

Casino asegura un tratamiento absolutamente confidencial de los casos que se pudieran producir, así como la protección de cualquiera de las partes implicadas.

2.0. Normativa.

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación define el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y establece que dichas situaciones se considerarán discriminatorias y, por tanto, se prohibirán y sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria. El Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991 constituye la norma europea de desarrollo en materia preventiva de esta norma comunitaria.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su art. 7:

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Y, en su art. 48 establece:

1. Las Empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la Empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

La Ley de Infracciones y sanciones en el orden social en su art. 8.13 considera infracción muy grave del ordenamiento social: El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección Empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma. La misma norma considera asimismo infracción muy grave del ordenamiento en su art. 8.13.bis: El acoso por razón de sexo cuando se produzca

muaren barruan gertatzen denean, horren subjektu aktiboa edozein izanik ere, baldin eta, enpresaburuak horren berri jakin ondoren, hori eragozteko beharrezko neurriak hartu ez baditu.

Lan Ikuskaritzaren 69/2009 Irizpide Teknikoak, laneko jazarpenaren eta indarkeriaren alorrean Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzak egin beharrekotako jardueri buruzkoak, prebentzioaren alorreko arau-haustetzat jotzen du genero-indarkeria prebenitzeko neurriak ez hartzea eta horri buruzko ebaluaziorik ez egitea lan-eremuan.

Langileen Estatutuek berariaz aurreikusten dute langileari dagokion intimitatea errespetatzeko eta duintasuna behar den moduan kontuan hartzeko eskubidea. Eskubide horretara biltzen dira, arrazaren, etniaren, erlijio edo sinesmenen, desgaitasunaren, adinaren zein sexu-joeraren ondoriozko jazarpenaren aurkako babesa, eta sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren nahiz laneko jazarpenaren aurkako babesa.

3.0. Eremua.

Jarduera-protokolo honetan ezarritako prozedura Kasinoan dauden edo etorkizunean sar daitezkeen enpresetako edozeinetan laneko jazarpen-egoerak prebenitzeko eta tratatzeko aplikatuko da.

Protokolo honek indarraldi mugagabea izango du; nolatan ere, atzematen diren beharren arabera, ekintzak aldatu edo txertatu ahal izango dira, dagokion negoziazioaren ondoren.

Protokolo hau Casino Kursaalaren zentro guztietan aplikatuko da.

Hitzarmena ezartzea erabaki da, langileen legezko ordezkariekin negoziatu ondoren, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarriko martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren 48. artikuluan ezarritakoaren arabera. Horrenbestez, enpresa orok sustatu behar ditu jazarpena saihesten duten lan-baldintzak, eta prozedura espezifikokoak ezarri behar ditu jazarpena prebenitzeko eta jazarpena jasan dutenek egin ditzaketen salaketak edo erreklamazioak bideratzeko.

Protokoloa sinatzen duen enpresak zuzendaritza-ahalmena duen instalazioetan zerbitzuak ematen dituen pertsona ororen laneko segurtasuna eta osasuna bermatzeko betebeharra duenez, eskura dituen bitarteko guztiak erabiliz ziurtatu behar du osotasun fisiko eta psikikorako arriskurik ez duten lan-giroak daudela. Ondorioz, protokoloa zentro horietan zerbitzuak ematen dituzten pertsona guztiei aplikatuko zaie, baita zuzendaritzako langileei ere, baldin eta enpresan aplikatzeko den hitzarmenaren eremuan sartuta badaude edo ez badaude, kontratei edo azpikontratei lotutako eta/edo ABLEek jarritako langileak badira eta enpresarekin zerikusia duten langile autonomoak badira.

Honako konpromiso hauek ezartzen dira: laneko balizko jazarpen-egoerak arautzeko konpromisoa, prebentzioarekiko konpromisoa, prestakuntzaren, erantzukizunaren eta informazioaren bidez; eta aurkeztutako erreklamazioak eta salaketak ebazteko konpromisoa. Hori guztia behar bezalako bermeekin eta arauak kontuan hartuta (Erkidegokoak, Konstituziokoak, autonomikoak, lanekoak) eta langile guztiek jazarpenik eta genero-indarkeriarik gabeko lan-giroaz gozatzeko duten eskubidea zainduz.

4.0. Helburua.

Protokolo honen helburua jazarpena dakarten egoera guztiak prebenitzea eta desagerraraztea da. Enpresak bere gain hartuko du diskriminaziorik ezari dagokionez duen erantzukizuna, eta pertsonaren osasun fisikoari edo psikikoari eragin diezaioketen duintasunaren, askatasunaren eta osotasun fisiko eta moralaren aurkako edozein jokabide desagerraraztea.

dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección Empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el Empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

El Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo n.º/69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo considera infracción en materia de prevención la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas de la violencia de género en el ámbito laboral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

3.0. Ámbito.

El procedimiento fijado en el presente protocolo de actuación será de aplicación para la prevención y tratamiento de situaciones de acoso en el trabajo que pudiera existir en cualquiera de las Empresas presentes o que pudieran incorporarse en el futuro al Casino.

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación correspondiente.

El presente Protocolo se aplicará en todos los centros de Casino Kursaal.

Se acuerda su implantación, previa negociación en caso de existir con la representación legal de los/as trabajadores/as, de conformidad con el art. 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, estableciendo que toda Empresa ha de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Dado que la Empresa firmante del Protocolo tiene la obligación de garantizar la seguridad y salud laboral de toda persona que preste servicios en las instalaciones a las que alcanza el poder de dirección, debe asegurar por todos los medios a su alcance la existencia de ambientes de trabajo exentos de riesgos para la integridad física y psíquica. En consecuencia, el Protocolo se aplicará a toda persona que preste servicios en dichos centros, incluido el personal directivo, se encuentre o no incluido en el ámbito del convenio que resulte de aplicación en la Empresa, el personal afecto a contrataciones o subcontratas y/o puesto a disposición por las ETTs y personas trabajadoras autónomas relacionadas con la Empresa.

Se establece el compromiso de regular, las posibles situaciones de acoso en el trabajo. Compromiso en la prevención, a través de la formación, la responsabilidad y la información. Compromiso en la resolución de las reclamaciones y denuncias presentadas. Todo ello con las debidas garantías y considerando las normas (comunitarias, constitucionales, autonómicas, laborales) y preservando el derecho de todos trabajadores y trabajadoras a disfrutar de un ambiente de trabajo exentos de acoso y violencia de género.

4.0. Objetivo.

El objetivo del presente Protocolo es prevenir y erradicar todas aquellas situaciones constitutivas de acoso, asumiendo la Empresa su responsabilidad en orden a la no discriminación y erradicar cualquier posible entorno de conductas contrarias a la dignidad, libertad, e integridad física y moral, que pueden afectar a la salud física o psíquica de la persona.

Horretarako, protokolo honetan funtsezko bi alderdi hartzen dira kontuan: jazarpen-egoeren prebentzioa eta jazarpen-salaketan aurrean enpresak duen erreakzioa. Ondorioz, bi jardueramota bereizten dira:

1. Jazarpen-egoerak edo jazarpena izan daitezkeen egoerak prebenitzeko eta saihesteko neurriak ezartzea.
2. Jarduteko barne-prozedura bat ezartzea, egoera horiek prebenitzen saiatu arren, langile batek jazarpenagatik edo jazarpen-egoeren berri izateagatik salaketa edo barne-kexa jartzen duen kasuetarako.

5.0. Jazarpena eragiten duten jarreraren definizioa.

Jarraian, lan-ingurunean gerta daitezkeen jazarpen-motak deskribatzen dira:

5.1. Jazarpen diskriminatzailea.

Nahi ez den jokabide oro, lantokian edo lanarekin lotuta, edozein inguruabar pertsonalekin lotuta (jatorri etnikoa edo arrazakoa, sexu-orientazioa), pertsonaren duintasuna urratzea eta ingurune diskriminatzailea, etsaitasunezkoa, umiliagarria edo apalesgarria sortzea helburu edo ondorio duena.

Baztertzeko eta mugatzeko asmorik gabe, honako jokabide hauek hartuko dira jazarpen diskriminatzailetzat: Langilearen itxurari edo egoera pertsonalari buruzko ohar iradokitzaileak, txisteak edo iruzkinak.

5.2. Sexu-jazarpena.

3/2007 Lege Organikoaren 7.1. artikulua araber, Zigor Kodean ezarritakoari kalterik egin gabe, sexu-jazarpena da pertsona baten duintasunaren aurka egiteko helburua edo ondorioa duen sexu-izaerako edozein jokabide, ahozkoa edo fisikoa, bereziki larderiako ingurunea, apalesgarria edo iraingarria sortzen denean.

Laneko sexu-jazarpena: Enplegu-harreman baten testuinguruan, pertsona batek langile batekiko duen nahi gabeko sexu-portaera oro, bere duintasunaren aurka egiteko eta larderiako giroa, iraingarria edo etsaitasunezkoa sortzeko helburuarekin edo efektuarekin.

Bereziki, sexu-jazarpena da lan-eremuan egiten diren hitz, keinu, jarrera edo ekintza zehatzetan datzan jokabide oro, baldin eta pertsona batengana jotzen bada askatasunez onartzen ez den sexu-izaerako erantzun bat lortzeko asmoz. Argi izan behar da, inguruabar jakin batzuetan, gertakari bakarra sexu-jazarpena izan daitekeela.

Sexu-jazarpen motak: Sexu-jazarpenaren oinarrizko bi mota bereizten dira, jazarpenaren xantaia-elementuren bat dagoen ala ez kontuan hartuta: quid pro quo jazarpena eta aurkako langiroa sortzen duena.

Quid pro quo jazarpena edo sexu-xantaia: Jazarpen-mota horretan, sexu-xantaia egiten da (hau horren truke). Horren bidez, langile bat behartzen da hautatzera sexu-eskakizunen mende jartzearen edo lanaren onura edo baldintza jakin batzuek galduta edo kaltetuta ikustearan artean. Agintekeria da, eta, beraz, lan-onura bat emateko edo kentzeko ahala duenak bakarrik egin dezake. Jazarpen-mota hori honako egoera hauetan datza: pertsona batek modu esplizituan edo inplizituan sexu-portaerari uko egitea oinarri gisa erabiltzen da pertsona horrek lanbide-heziketara, etengabeko enplegura, sustapenera, soldatara edo enpleguari buruzko beste edozein erabakitara sarbidea izateari eragiten dion erabaki baterako (Emakumeen eta gizonen duintasuna babesteari buruzko ebazpena; Europako Erkidegoetako Ministroen Kontseilua, 1990eko maiatzekoa; eta gai berari buruzko Europako Batzordearen Gomendioa, 1991ko azarokoa).

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención de situaciones de acoso y la reacción Empresarial frente a las denuncias por acoso. En consecuencia, se consideran dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.
2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de algún trabajador/a, ya sea porque se considere víctima del acoso o por tener conocimiento de situaciones acosadoras.

5.0. Definición de conductas constitutivas de Acoso.

A continuación, se describen los distintos tipos de acoso que se pueden dar en el entorno laboral:

5.1. Acoso discriminatorio.

Toda conducta no deseada, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, vinculada a cualquier circunstancia personal (origen étnico o racial, orientación sexual.) que tiene como propósito o efecto vulnerar la dignidad de la persona y crearle un entorno discriminatorio, hostil, humillante o degradante.

Sin ánimo excluyente ni limitativo, se considerarán constitutivas de acoso discriminatorio las siguientes conductas: Observaciones sugerentes, chistes o comentarios sobre la apariencia o condición personal del trabajador o trabajadora.

5.2. Acoso sexual.

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso sexual laboral: Todo comportamiento de carácter sexual no deseado que realiza, en el contexto de una relación de empleo, una persona respecto de un/a trabajador/a con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un ambiente intimidatorio, ofensivo u hostil para él o ella.

En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente. Se debe tener claro, que en determinadas circunstancias, un único incidente puede constituir acoso sexual.

Tipos de acoso sexual: Se distinguen dos tipos básicos de acoso sexual, en función de que exista o no un elemento de chantaje en el mismo: el acoso quid pro quo y el que crea un ambiente de trabajo hostil.

Acoso quid pro quo o chantaje sexual: En este tipo de acoso lo que se produce es propiamente un chantaje sexual (esto a cambio de eso). A través de él, se fuerza a un empleado a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones del trabajo. Se trata de un abuso de autoridad por lo que sólo puede ser realizado por quien tenga poder para proporcionar o retirar un beneficio laboral. Este tipo de acoso consiste en situaciones donde la negativa de una persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza explícita o implícitamente como una base para una decisión que afecta el acceso de la persona a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, al salario o a cualquier otra decisión sobre el empleo (Resolución sobre la protección de la dignidad de las mujeres y de los hombres; Consejo de Ministros de Comunidades Europeas, mayo 1990 y Recomendación de la Comisión Europea sobre el mismo asunto, noviembre 1991).

Jazarpenaren kontzeptu horrek arazo garrantzitsu bat du: lankideen arteko jazarpen-jokabideak bazterten ditu. Hala ere, langileen arteko jazarpenaren ondorioak nagusi batek egindako jazarpenaren berdinak dira.

Aurkako lan-giroa sortzen duen jazarpena edo ingurumen-jazarpena: Aipatutako Europako Batzordearen Gomendioak, halaber, «laneko giro umiliagarria, etsaitasunezkoa edo mehatxagarria sortzen duen jokabide bat» aipatzen du.

Sexu-jazarpena eragiten duten jokabideak:

– Eskatu gabe eta nahita sorrazitako kontaktu fisikoa edo gehiegizko edo beharrezko ez den hurbilketa fisikoa. Eraso fisikoak.

– Sexu-izaerako hitzezko jokabidea: sexu-iradokizun gogai-karriak, proposamenak, flirteo iraingarriak, iruzkin eta iradokizun lizunak, nahi ez diren telefono-deiak; sexu-itxurari buruzko txantxak edo iruzkinak; nahita egindako hitzezko erasoak.

– Sexu-izaerako hitzik gabeko jokabidea, hala nola eduki sexuala edo pornografikoa duten argazkiak nahiz sexu-motako material idatziak erakustea edo keinu lizunak dituzten begiradak egitea. Posta elektronikoko edo berehalako mezularitzako gutunak edo mezua (sms, whatsapp eta abar), izaera iraingarria eta eduki sexuala dutenak (adibidez, nahi ez diren eduki sexualak txisteak, inguraketak, ezkutuko behaketa leku erreserbatuetan, eta abar).

– Truke-jarrera: Hierarkian gorago dagoen batek edo enpleguaren egonkortasuna edo lan-baldintzen hobekuntza mende duen pertsonak egindako proposamenak edo jokabideak izan daitezke, bai eta lankideengandik edo lanarekin zerikusia duen beste edozein pertsonarengandik datozenak ere, baldin eta kontaktu fisikoa, gonbidapen iraunkorrak, sexu-mesedeak eskatzea eta abar badakartza.

5.3. Sexu-arrazoiengatik jazarpena.

3/2007 Lege Organikoaren 7.2. artikulua honako hau ezartzen du: «Sexuan oinarritutako jazarpena da pertsona jakin baten sexuarekin zerikusia duen edozein jokabide, xede nahiz ondore izateagatik pertsonaren duintasunaren aurka egitea eta larderiakoa, apalesgarria eta ofentsakoa den ingurua sortzea».

Sexuagatik jazarpena eragiten duten jokabideak:

Sexuagatik jazarpenat har daitezkeen jokabideak dira, besteak beste:

– Haurdunaldiarekin edo amatasunarekin zerikusia duen pertsonarekiko tratu kaltegarria dakartenak.

– Pertsona baten sexuaren arabera gauzatutako antolaketa-neurriak, edo aurreko paragrafoan zerrendatutako beste edozein zirkunstantzia, helburu laidogarriekin (bazterketa, isolamendua, langabeziaren ebaluazio ez-ekitatiboa, zeregin apalesgarriak esleitzea, zentzurik gabe edo gaitasun profesionaletik behera, etab.).

– Pertsona baten sexuaren edo aurreko atalean zerrendatutako beste edozein egoeraren arabera hartzen diren portaerak, jokabideak edo praktikak, esplizituki edo inplizituki, enpleguan edo lan-baldintzetan eragina dutenak.

– Pertsonak barrengarri uztea, beren gain hartzen dituzten zereginak ez datozelako bat kulturalki edo sozialki ezarritako rol edo estereotipoarekin.

– Sexua edo sexu-orientazioa barrengarri uzten duten isekak eta txisteak.

– Pertsonen lana eta adimen-gaitasuna gutxiatea, aurreko atalean jasotako zirkunstantziengatik.

– Eraso fisikoak.

Este concepto del acoso encierra un importante problema, que es la exclusión de las conductas de acoso entre colegas, cuyas consecuencias, sin embargo, son iguales que las de acoso por un superior.

Acoso que crea un ambiente de trabajo hostil o Acoso ambiental: La Recomendación de la Comisión Europea menciona da se refiere también a una conducta que «crea un ambiente de trabajo humillante, hostil o amenazador para el acosado».

Conductas constitutivas de acoso sexual:

– El contacto físico deliberado y no solicitado, acercamiento físico excesivo o innecesario. Agresiones físicas.

– Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.

– Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. Cartas o mensajes de correo electrónico o mensajería instantánea (sms, whatsapp, etc.) de carácter ofensivo y de contenido sexual (por ejemplo, chistes de contenido sexual no deseados, acorralamientos, observación clandestina en lugares reservados, etc.).

– Conductas de intercambio: Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros/as o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

5.3. Acoso por razón de sexo.

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007: «Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo».

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:

Serán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo, entre otras:

– Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o la maternidad.

– Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempleo, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc.).

– Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.

– Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.

– Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, o la orientación sexual.

– Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.

– Agresiones físicas.

5.4. Jazarpen morala edo mobbinga.

Jazarpen moralizat hartzen da pertsona batek edo gehiagok denbora luzez, ahoz, psikologikoki edo fisikoki, lantokian edo lanarekin lotuta egindako praktika edo portaera errepikatua edo iraunkorra, biktima umiliatzea, gutxiestea, iraintzea, derrigortzea edo diskriminatzea helburu duena. Jazarpen moraleko jokabide bat dagoela agerian uzten duten portaerak izan daitezke (banaka edo horietako batzuekin batera):

- Isolamendua, eta komunikazioaren debekua edo bazterketa.
- Pertsonaren duintasunaren aurkako atentatuak.
- Lanpostuaren baldintzak nahita degradatzea.
- Ahozko indarkeria.

Bai sexu-jazarpena, bai sexuan oinarritutako jazarpena edo jazarpen morala edo mobbinga nagusi batek bere mendekoaren aurka (beheranzko jazarpena), edo mendeko batek nagusi baten aurka (goranzko jazarpena), baita lankideen artean eta baita hirugarrenen artean ere (jazarpen horizontala) egin daitezke. Jokabide horiek nahi gabekoak eta iraingarriak izan behar dute pertsona horrentzat.

Egoera horiek guztiak banaka edo taldean gauza daitezke, eta pertsona edo talde bati zuzenduta.

6.0. Jazarpena prebenitzeko neurriak.

Jazarpena bera edo jazarpena eragin dezaketen egoerak prebenitzeko, protokolo honetaz gain, honako neurri hauek ezarriko dira:

– Jarduera-protokoloa langile guztiei zabaltzea, eta gertatzen diren egoerak salatze bideak ezagutaraztea.

– Printzipioen aldarrikapena zabaltzea, enpresak eta langileen legezko ordezkariak jazarpena prebenitzeko eta ezabatzeko konpromisoa dutela erakusteko.

– Prebentzioko ordezkari berriei eta Jarraipen Batzordeari prestakuntza ematea sexu-jazarpenaren, sexuagatiko jazarpenaren, diskriminazioaren, jazarpen moralaren edo mobbingaren arloan.

– Sexu-jazarpenari buruzko sentsibilizazio- eta prebentzio-kanpainak egitea, bai sexu-xantairi dagokionez, bai ingurumen-jazarpenari dagokionez.

– Giza Baliabideen Sailak jazarpenagatik hasitako prozesuei eta horien ebazpenei buruzko urteko txosten bat aurkeztuko dio Jarraipen Batzordeari, baita lantoki bakoitzean artxibatutako salaketa-kopurua ere.

– Jazarpenaren prebentziolari buruzko prestakuntza-ikastaroak egitea agintarientzat, teknikarientzat eta taldeen kudeaketarako langileentzat.

Horrez gain, lan-giro egokia sortzeko neurri hauek adostu dituzte aldeek:

– Jazarpen-kasuen ebazpenaren komunikazioa sustatzea.

– Errespetuzko ingurune bat sustatzea, langile guztiei tratu berdintasunaren, errespetuaren, duintasunaren eta nortasunaren garapen askearen balioak irakatsiz, lan-ingurunean.

– Aipatutako printzipioen aurkako iradokizunak edo adierazpenak debekatzea, bai hizkuntzan, bai komunikazioetan eta jarretan. Bestek beste, emakumeen eta gizonen ikuspegi sexista eta estereotipatua duen edozein irudi, kartel, publicitate eta abar ezabatuko da.

– Protokolo hau berehala abian jartzea, onartu ez diren eta jazarpenat har daitezkeen jokabideak detektatzen edo jakinarazten direnean.

5.7. Acoso Moral o Mobbing.

Se entiende como acoso moral la práctica o comportamiento repetido o persistente por una o más personas durante un tiempo prolongado, verbal, psicológica o físicamente, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como finalidad la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de la víctima. Pueden considerarse comportamientos que evidencien la existencia de una conducta de acoso moral (por separado o en unión de varios de ellos):

- El aislamiento y rechazo o prohibición de comunicación.
- Los atentados contra la dignidad de la persona.
- La degradación intencionada en las condiciones del puesto de trabajo.
- La violencia verbal.

Tanto el acoso sexual, como por razón de sexo o el acoso moral o mobbing pueden producirse por parte de un superior o superiora hacia su subordinado o subordinada (acoso descendente), o por parte de un subordinado o subordinada a un superior o superiora (acoso ascendente), también entre compañeros y compañeras e incluso por parte de terceros (acoso horizontal). Dichos comportamientos deben ser indeseados y ofensivos para la persona objeto del mismo.

Todas estas situaciones pueden ser ejercidas de forma individual o grupal y dirigidas hacia una única persona o un grupo.

6.0. Medidas de prevención del acoso.

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas:

– Difusión a toda la plantilla del protocolo de actuación, dando a conocer los canales para denunciar las situaciones que se produzcan.

– Difundir la declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso de la Empresa y de la RLT para la prevención y eliminación del acoso.

– Formar a los nuevos/as delegados y delegadas de prevención y a la Comisión de Seguimiento en materia de acoso sexual, por razón de sexo, discriminatorio, moral o mobbing.

– Realizar campañas de sensibilización y prevención del acoso sexual tanto en su forma de chantaje sexual como de acoso ambiental.

– El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso y su resolución, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo.

– Realizar cursos de formación a mandos y personal técnico y de gestión de equipos sobre prevención del acoso.

Adicionalmente las partes acuerdan las siguientes medidas de generación de un ambiente de trabajo correcto:

– Fomentar la comunicación de la resolución de los casos de acoso.

– Promover un entorno de respeto, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad, dentro del entorno laboral.

– Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.

– Puesta en marcha de manera inmediata del presente Protocolo. Cuando se detecten o comuniquen conductas no admitidas y que puedan considerarse constitutivas de acoso.

7.0. Jazarpenaren ziozko salaketen kasuan jarduteko prozedura.

7.1. Prozedurarekin batera joango diren alderdiak:

Nahasitako pertsonen intimitatearen, konfidentzialtasunaren eta duintasunaren babesa.

– Ustez jazarpena pairatzen ari den pertsonaren babesa, haren segurtasunari eta osasunari dagokienez.

– Entzunaldi inpartziala eta bidezko tratamendua ukitutako pertsona guztientzat.

– Salaketa jartzen duen pertsonaren nortasuna eta ingurua barrak babesteko bermea.

– Ez zaie informaziorik zabalduko kasuan inplikaturik ez dauden alde edo pertsonen, ikerketarako beharrezkoa denean izan ezik.

– Premiazko izapidetzea, bidegabeko atzerapenik gabe.

– Salatutako egitateen ikerketa profesional eta sakona.

– Jazarpen-jokabideak egiaztatuta dituen pertsonaren aurka era guztietako neurriak hartzea, diziplinazkoak barne, hala badagokio.

– Inplikaturik dituzten pertsonen fase osoan eduki ahal izango dute erabakitzen duten pertsonen laguntza.

– Jazarpenak, edozein modalitatetan, falta astun eta oso astunetarako aplikatu beharrek diziplina-araubidean ezarritako tratamendua izango du.

7.2. Prozedura.

Prozedura salaketa aurkeztean hasten da. Salaketa zuzenean eragindako pertsonak aurkez dezake, edo egoeraren berri duen edozein pertsonak.

Prozedura salaketa aurkeztean hasten da. Salaketa zuzenean bere burua jazarpenaren biktimatzat jotzen duen pertsonak aurkez dezake, edo jazarpen-egoeren berri duen edozein pertsonak.

Giza Baliabideen arduradunaren edo enpresaren ordezkariaren aurrean aurkeztu behar da, langileen legezko ordezkariaren aurrean, edozein prebentzio-ordezkariaren aurrean edo Segurtasun eta Osasun Batzordeko kide baten aurrean.

7.3. Salaketaren baldintzak.

Salaketa beti egingo da idatziz. Prozeduraren instrukzioaren arduradunek espediente-zenbaki bat esleituko diote.

Salaketak honako informazio hau jaso beharko du:

– Salatzailearen identifikazioa eta harekin harremanetan jartzeko datuak.

– Ustezko jazarpenaren identifikazioa eta betetzen duen lanpostua.

– Biktimaren identifikazioa eta betetzen duen lanpostua.

– Gertaeren deskribapen kronologiko eta zehatza (gertaeren berri izaten denetik, inplikaturik dituzten pertsonak, gatazkaren jatorria, gertatutakoak, lekua, datak eta abar zehaztuz).

– Lekuko posibleen identifikazioa.

– Gertakariak edo egokitutakoak jotzen den bestelako informazioa egiaztatuz dokumentazio guztiaren kopia.

– Salatzailearen sinadura, ados dagoela adierazteko.

Salaketa aurkezten duen pertsonak berehalako hartu-agiria jasoko du, salaketa jasotzen duen pertsonaren izena, NANA eta sinadura, salaketa entregatzen den eguna eta espediente-zenbakia adierazita.

7.0. Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso.

7.1. Aspectos que acompañarán al procedimiento:

Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.

– Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.

– Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.

– Garantía de preservación de la identidad y circunstancias de la persona que denuncia.

– No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.

– Tramitación urgente, sin demoras indebidas.

– Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.

– Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.

– Las personas implicadas podrán estar acompañadas en toda la fase del procedimiento por quienes decidan.

– El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.

7.2. Procedimiento.

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia, directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia, directamente por la persona afectada, que se considere víctima de acoso, o por cualquier persona que tenga conocimiento de situaciones acosadoras.

Se debe presentar ante la persona responsable de Recursos Humanos, o representante de la Empresa, ante la representación legal de los/as trabajadores/as, ante cualquier delegado de prevención o miembro de Comité de Seguridad y Salud.

7.3. Requisitos de la denuncia.

La denuncia se realizará siempre por escrito. Las personas responsables de la instrucción del procedimiento le asignarán un número de expediente.

La denuncia deberá contener la siguiente información:

– Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.

– Identificación del/la presunto/a acosador/a, y puesto que ocupa.

– Identificación de la víctima y puesto que ocupa.

– Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.).

– Identificación de posibles testigos.

– Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.

– Firma del/la denunciante en prueba de conformidad.

La persona que presenta una denuncia recibirá un acuse de recibo inmediato con el nombre, DNI y firma de la persona que recibe la denuncia, fecha en la que hace entrega de la misma y número de expediente.

7.4. Jazarpen-egoeren instrukzio-batzordea.

Jazarpen-egoeren instrukzio-batzordea sortu da, prozedura izapidetzeko organo gisa. Enpresak eta langileen legezko ordezkariak ordezkari bat izendatu ahal izango dute batzordean. Irizpide-batasun berari eusteko, bi aldeek konpromisoa hartzen dute, batzordea eratu ondoren, ahal den neurrian bermatzeko beren ordezkariak egonkorra izango direla. Langileen legezko ordezkariak ordezkari unitario edo sindikalei eskuordetu diezaieke ordezkariak, baita enpresakoak ez direnei ere.

7.5. Prozedura formal.

Batzordeak honako kide hauek izango ditu:

Instruktorea: Espedientea ebazteko jarduera guztiak zuzentzeaz arduratzen den teknikaria (zitazioak, akta egitea, dokumentazioa zaintzea, etab.), eta ondorioen txostena idazteaz arduratzen dena. Enpresak aukeratutakoa izango da. Instruktoreak konpainiako hirugarren kide bati eskuordetu ahal izango dio ikerketa-izapidea.

Aholkularia: Batzordearen aholkularitzaz arduratzen den teknikaria. Beharrezkoa izango da berdintasunari buruzko prestakuntza edo genero-gaietan antzeko esperientzia izatea. Alde sindikalak aukeratuko du.

Pertsona horiek prozedurak eskatzen dituen gaitasun-, objektibotasun- eta inpartzialtasun-baldintzak bete beharko dituzte.

Ezin izango dute zuzeneko mendekotasun- edo ahaidetasun-harremanik izan aldeetako edozeinekin.

Instrukzio-organismoak prozedura hasiko du, ofizios edo aldeak eskatuta, ustez jazarpena jasan duten langileei laguntza eta babesa emango die, eta gertakariak argitzeko beharrezko kudeaketak eta izapideak egingo ditu, egoki irizitako informazio guztia bilduz eta beharrezkotzat jotzen dituen elkarrizketak eta gainerako jarduketak eginez.

Instrukzio-batzordeko sindikatuen ordezkariak txandakakoa izango da enpresan ordezkariak dauden sindikatuen artean, salatutako jazarpen-kasu bakoitzeko. Hala ere, salatzaileak instrukzio-batzordean dagoen sindikatua aldatu ahal izango du bere espedientea izapidetzeko. Kasu horretan, sindikatuaren hautaketa ez badagokio instrukzio-batzordean txandaka dagoen sindikatuari, espediente honetan txandakatzeko sistema hori hautsiko da.

Nolanahi ere, langileek instrukzio-batzordearen aurrean parte hartu ahal izango dute, eurek aukeratutako langileen legezko ordezkariak pertsona baten bidez, edo, nahi izanez gero, batzordeko kide baten bidez.

Batzordeko aholkulariak eragindako mantenu- eta lekualdatze-gastuak enpresaren kontura izango dira, baldin eta, espedientearen instrukzioa dela-eta, probintziatik kanpora joan behar bada edo espedientearen instrukzioa eta/edo bilerak egun osoan luzatzen badira.

Instrukzio-batzordeak egoki irizitako ikerketa-prozedurak erabiliko ditu salaketaren egiazkotasuna berresteko, betiere inplikaturako pertsonen oinarriko eskubideak errespetatuz, batez ere bien intimitaterako eta duintasunerako eskubidea.

Ukitutako pertsonari eta salatutako pertsonari egindako elkarrizketekin batera, beharrezkotzat jotzen diren frogak dokumental, elkarrizketa edo bestelako frogak guztiak egin ahal izango dira, jazarpen-egoera etetea lortzeko.

Espedientea izapidetzen den bitartean, kautelazko neurri gisa, jazarpenaren zantzuak egon bezain laster, instrukzio-organismoak Giza Baliabideen Zuzendaritzari proposatu ahal izango dio inplikaturako pertsonari egoki irizitako neurriak hartzea, haien lan-baldintzei kalterik egin gabe.

7.4. Comisión Instructora de Situaciones de acoso.

Se crea la Comisión Instructora de Situaciones de Acoso, como órgano encargado de tramitar el procedimiento. Tanto la Empresa como la RLT podrán nombrar a una persona representante en la comisión. Cara a mantener una misma unidad de criterio, ambas partes se comprometen, una vez constituida la comisión, a garantizar en la medida de lo posible que sus representantes tengan carácter estable. Por la RLT la representación puede estar delegada en representantes unitarios o sindicales, inclusive ajenos a la Empresa.

7.5. Procedimiento formal.

La Comisión contará con las siguientes figuras entre sus componentes:

Instructor/a: Persona técnica encargada de dirigir todas las actuaciones para resolver el Expediente (citaciones, levantamiento de acta, custodia de documentación, etc.) y encargada de redactar el Informe de Conclusiones. Será elegida por la Empresa. El Instructor podrá delegar el trámite de investigación en un tercero miembro de la compañía.

Asesor/a: Persona técnica encargada del asesoramiento de la Comisión. Será necesario tener formación en igualdad o experiencia similar en temas de género. Será elegida por la parte sindical.

Estas personas deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento.

No podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes.

El órgano instructor iniciará el procedimiento, de oficio o a instancia de parte, prestará apoyo y ayuda a los trabajadores/as presuntamente acosados/as, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias.

La representación sindical en la Comisión Instructora será de carácter rotativo entre los sindicatos representados en la Empresa por cada caso de acoso denunciado. No obstante, la persona denunciante podrá cambiar el sindicato que esté en la Comisión Instructora para la tramitación de su expediente. En este caso, si la elección del sindicato no corresponde con el sindicato al que le toca por turno en la Comisión Instructora, se saltará dicho sistema de rotación en este expediente.

En cualquier caso, los trabajadores/as podrán ser asistidos/as en sus intervenciones ante la Comisión Instructora, por una persona de la RLT de su elección, o bien si lo desea por un integrante de la Comisión.

Los gastos de manutención y desplazamiento ocasionados por la persona asesora de la Comisión serán por cuenta de la Empresa siempre y cuando, por motivos de la instrucción del expediente, fuera necesario desplazarse fuera de la provincia o bien la instrucción del expediente y/o reuniones se dilaten a lo largo de todo el día.

La Comisión Instructora utilizará los procedimientos de investigación que considere convenientes para la confirmación de la veracidad de la denuncia, respetando en todo caso los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobre todo el derecho a la intimidad y a la dignidad de ambas.

Junto a las entrevistas a la persona afectada y a la persona denunciada, se podrá practicar cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas que se estime necesario, con el fin de conseguir la interrupción de la situación de acoso.

Durante la tramitación del expediente, como medida cautelar, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso, el órgano de instrucción podrá proponer a la Dirección de RRHH, la adopción de las medidas que considere pertinentes de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales.

7.6. Txostena egitea.

Biktimak eta salatutako pertsonak LLOko edo ordezkari-tza-organoko beste pertsona baten edo batzuen presentzia eskatu ahal izango dute prozesu osoan, edo, hala irizten badiote, beste langile batzuen presentzia, lekukoaren frogaz ezartzeko.

Instrukzio txosten batekin amaituko da, eta Giza Baliabideen Zuzendaritzari helaraziko zaio, eta Batzordeari eta eragindako aldeei jakinaraziko zaie.

Salaketa aurkeztu eta gehienez ere hamabost laneguneko epean, Instrukzio Batzordeak txosten bat egingo du ikertutako ustezko jazarpenari buruz. Txosten hori enpresako zuzendaritzari eta batzordeari helaraziko zaie berehala. Salbuespenezko eta premia larriko kasuetan bakarrik luzatu ahal izango da epea.

Txostenak honako informazio hau jaso beharko du:

- Kasuaren aurrekariak, inplikaturako alderdi bakoitzak planteatutako argudioen laburpena barne.
- Kasuaren gertaera nagusien deskribapena.
- Praktikatutako eginbideen laburpena.
- Azken balorazioa, egon litezkeen ekarpen partikularrekin eta neurri-proposamenekin.
- Jazarpena dagoen adierazten duen berriazko zehaztapena.
- Instrukzio-batzordeko kideen sinadura.

7.7. Prozeduran hartu beharreko ekintzak.

Jazarpena dagoela egiaztatzen denean, Giza Baliabideen Zuzendaritzak egoki irizitako neurri zuzentzaileak hartuko ditu, gehienez ere 15 egun naturaleko epean.

Jazarpenik ez dagoela frogatu bada, espedientea artxibatu egingo da.

Egindako ikerketa dela eta, jazarpenik ez dagoela egiaztatzen bada, baina agerian geratzen bada lanak sortutako gatazka pertsonal garrantzitsu bat dagoela azpian, instruktoreek gatazka hori konpontzeko neurri egokiak hartzea proposatuko dute.

8.0. Prozedura amaitu ondoren hartu beharreko neurriak.

Prozedura amaitutakoan, instrukzio-organoak beharrezkotzat jotzen dituen neurri guztiak proposatuko ditu. Azken erabakia eskatzaileari, salatuari eta instrukzio-batzordeari jakinaraziko zaie, 24 orduko epean. Era berean, ikerketaren emaitzaren eta azken erabakiaren berri emango zaie eraginpeko pertsonen lantokiko langileen legezko ordezkarietara.

Giza baliabideen zuzendariak eta instrukzio-batzordeak ondorengo egoera gainbegiratu beharko dute, jazarpena amaitu dela ziurtatzeko.

Prozedura amaitutakoan, instrukzio-organoak egokitzen dituen neurriak proposatu ahal izango ditu etorkizuneko egoerak saihesteko, hala nola, antzemandako prozedura honen arabera jazarpen-egoeraren biktima den langileak salatutakoa. Instrukzio-organoak proposatu ditzakeen neurrien artean, honako hauek daude: jazarpena jasan duen langilea berreskuratzeko onuragarritzat jotzen diren lan-baldintzak aldatzea, haren baimena jaso ondoren eta lanaren antolamenduak horretarako aukera ematen badu; biktimaren prestakuntza edo birziklatzea erraztea, lanerako ohiturak eta jarraibideak aldatu diren aldi luze batean aldi baterako ezintasunean egon denean; jazarpena jasan duen langilea babesteko zaintza-neurriak hartzea; enpresaren estandar etiko eta moralak errepikatzea, eta abar.

7.6. Elaboración del informe.

Tanto la víctima como la persona denunciada podrán solicitar en todo el proceso la presencia de otra u otras personas de la RLT u órgano de representación, o si así lo considerasen la presencia de otros/as trabajadores/as a efectos de establecer una prueba testifical.

La instrucción concluirá con un informe, que será elevado a la Dirección de RRHH, poniéndose en conocimiento de la Comisión y de las partes afectadas.

En el plazo máximo de quince días laborables contados a partir de la presentación de la denuncia, la Comisión Instructora, elaborará un informe sobre el supuesto acoso investigado. Dicho informe se trasladará a la dirección de la Empresa y a la Comisión de forma inmediata. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo.

El informe debe incluir la siguiente información:

- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Descripción de los principales hechos del caso.
- Resumen de las diligencias practicadas.
- Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y propuestas de medidas.
- Determinación expresa de la existencia o no de acoso.
- Firma de los miembros del comité instructor.

7.7. Acciones a adoptar del procedimiento.

Cuando se constate la existencia de acoso la Dirección de RRHH adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, en el plazo máximo de 15 días naturales.

En el caso de que se haya probado que no existe acoso, se archivará el expediente.

Si con motivo de la investigación realizada, se constata la inexistencia del acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo, los instructores propondrán la adopción de las medidas oportunas para solucionar el citado conflicto.

8.0. Medidas a adoptar tras la finalización del procedimiento.

Finalizado el procedimiento, el órgano de instrucción propondrá cuantas medidas considere necesarias. La decisión final se pondrá en conocimiento de la persona solicitante, de la denunciada y de la Comisión Instructora en el plazo de 24 horas. Se informará a su vez del resultado de la investigación, así como de la decisión final, a la RLT del centro de trabajo de las personas afectadas.

El/la directora/a de Recursos Humanos y la Comisión Instructora deberán supervisar la situación posterior para asegurarse de que el acoso ha cesado.

Finalizado el procedimiento, el órgano de instrucción podrá proponer las medidas que considere oportunas tendentes a la evitación de futuras situaciones como la denunciada por el/la trabajador/a víctima de la situación de acoso de conformidad con el presente procedimiento detectada. Dentro de las medidas que puede proponer el Órgano de Instrucción se encuentra la modificación de condiciones de trabajo que se estimen beneficiosas para la recuperación del / de la empleado/a que haya sufrido acoso previo consentimiento de éste/a y siempre que la organización del trabajo lo permita; facilitar formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando ésta haya permanecido en IT durante un periodo prolongado en el que hayan cambiado los hábitos e instrucciones para el trabajo; adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a, reiteración de los estándares éticos y morales de la Empresa, etc...

9.0. Beste gogoeta batzuk.

Enpresak ziurtatuko du jazarpena jasan dutela uste duten langileak, jazarpenaren arloko kekek aurkezten dituztenak edo edozein prozesutan (adibidez, informazioa emanez edo lekuko gisa esku hartuz) laguntza ematen dutenak ez direla larderiaturko, jazarriko edo zapalduko. Ildo horretan egindako edozein ekinzari diziplina-zehapena ezarriko zaio.

Protokolo honetan ezarritako arauketa eta prozedurak barne-tresna bat dira, enpresaren barruan gerta daitezkeen egoerak konpontzeko, konfidentzialtasunaren eta pertsonen duintasunarekiko errespetuaren esparruan.

Protokolo hau dokumentu bizia da, eta etorkizunean egoerak izango duen bilakaeraren arabera egokitzea edo aldatzea onartu behar du.

Urtean behin gutxienez, Jarraipen Batzordeak prozedura honen aplikazioa ebaluatuko du, eta aldeek egokitzen jotzen dituzten aldaketa- eta egokitzapen-proposamenak egin ahal izango dituzte, prozeduraren helburuak hobeto lortzeko. Horretarako, egindako esku-hartzeen laburpen estatistiko bat izango da, kasuen kopuruari, motari eta ebazpenari buruzko informazioa eta aldeek egindako funtzionamenduaren balorazioa barne.

Giza baliabideen arloak eta langileen legezko ordezkaritzak informazioa eta aholkularitza eman beharko diete protokolo honen xede den gaiari buruz behar duten langile guztiei, bai eta sexu-jazarpenari buruzko erreklamazioak ebazteko moduei buruz ere.

Protokolo honetan ezarritako arauketa eta prozedurak barne-tresna bat dira enpresan gerta daitezkeen egoerak konfidentzialtasun eta pertsonen duintasunarekiko errespetuzko esparru baten barruan ebazteko, baina ez dute eragozten une bakoitzean beste edozein ekintza sustatu eta izapidetzea, kasuan kasuko erantzukizun administratibo, sozial, zibil edo penalak eskatzeko.

Gutziz beharrezkoa da eraginpeko langile guztiek protokolo hau ezagutzen dutela bermatzea. Dibulgazio-tresnak, besteak beste, honako hauek izango dira: langile guztiei zirkularra bidaltzea eta enpresaren intranetean argitaratzea, eta segurtasun eta osasuneko batzordeei kopia bat ematea. Dibulgazio-dokumentuan, salaketak jasotzeko eskumena duen pertsonaren izena, helbidea eta harremanetarako helbide elektronikoa jasoko dira.

9.0. Otras consideraciones.

La Empresa asegurará que los trabajadores y trabajadoras que consideren que han sido objeto de acoso, quienes planteen una queja en materia de acoso o quienes presten asistencia en cualquier proceso, por ejemplo, facilitando información o intervinando en calidad de testigo, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará susceptible de sanción disciplinaria.

La regulación y procedimientos establecidos en el presente protocolo es un instrumento interno para resolver aquellas situaciones que pudieran producirse en el seno de la Empresa dentro de un marco de confidencialidad y respeto a la dignidad de las personas.

El presente Protocolo es un documento vivo que debe admitir su adaptación o variación en función de la evolución de las circunstancias en el futuro.

Al menos una vez al año, la Comisión de Seguimiento evaluará la aplicación del presente procedimiento, pudiendo las partes hacer las propuestas de modificación y adaptación que consideren oportunas para mejorar la consecución de los objetivos del mismo. Para ello, se contará con un resumen estadístico de intervenciones realizadas, incluyendo información sobre número de casos, tipo y resolución y con una valoración de su funcionamiento efectuada por las partes.

Tanto el área de RR.HH. como la RLT deberán proporcionar información y asesoramiento a cuantos empleados o empleadas requieran sobre el tema objeto de este protocolo, así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso sexual.

La regulación y procedimientos establecidos en el presente protocolo es un instrumento interno para resolver aquellas situaciones que pudieran producirse en el seno de la Empresa dentro de un marco de confidencialidad y respeto a la dignidad de las personas, pero no impiden que, en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan.

Es absolutamente necesario garantizar el conocimiento de este Protocolo por parte de todo el personal afectado. Los instrumentos de divulgación serán entre otros que se consideren oportunos, el envío de circular a todos los trabajadores y trabajadoras y su publicación en la intranet de la Empresa además de entregando copia a los Comités de Seguridad y Salud. En el documento de divulgación, se hará constar el nombre, la dirección y correo electrónico de contacto de la persona competente para la recepción de denuncias.

I. ERANSKINA **AHAIDETASUNEN TAULA**

LEHEN MAILAKO SENIDEAK		
Lerro zuzena gorantz, odolkidetasunagatik	AITA	AMA
Lerro zuzena gorantz, ahaidetasunagatik	AITAGINARREBA/AMAGINARREBA	
Lerro zuzena beherantz, odolkidetasunagatik	SEME-ALABA	
Lerro zuzena beherantz, ahaidetasunagatik	SUHIA	ERRAINA

BIGARREN MAILAKO AHAIDEAK	
Lerro zuzena, gorantz	AITONA-AMONA
Lerro zuzena, beherantz	BILOBA
Odol-ahaidetasunezko alboko lerroa	NEBA-ARREBA
Ezkontza-ahaidetasunezko alboko lerroa	KOINATUA-KOINATA

II. ERANSKINA
TALDE, MAILA ETA KATEGORIEN TAULA

TALDEA						
MAILA	1. TALDEA	2. TALDEA	3. TALDEA	4. TALDEA	5. TALDEA	6. TALDEA
1. MAILA	MERKATARITZA- ARDURADUNA	ARETOKO BURUA				
2. MAILA	TEKNIKARI ESPEZIALISTA ADMINISTRARIA - A	ARETOKO TEKNIKARIA - A	SUKALDEKO ARDURADUNA / ELIKAGAIAK ETA EDARIAK	SEGURT./HARRERA KO ARDURADUNA	MANTENTZE- LANETAKO ARDURADUNA	
3. MAILA	TEKNIKARI KOMERTZIALA / ADMINISTRARIA - B	ARETOKO TEKNIKARIA - B	SUKALDEKO TEKNIKARIA/ELI KAGAIAK ETA EDARIAK - A	SEGURT./HARRERA KO TEKNIKARIA - A	MANTENTZE- LANETAKO TEKNIKARIA - A	GARBIKETAKO ARDURADUNA
4. MAILA		ARETOKO TEKNIKARIA - C	SUKALDEKO TEKNIKARIA/ELI KAGAIAK ETA EDARIAK - B	SEGURT./HARRERA KO TEKNIKARIA - B		GARBIKETAKO TEKNIKARIA - A
5. MAILA	TEKNIKARI KOMERTZIALA / ADM. LAGUN. - C	ARETOKO TEKNIKARIA -D	SUKALDEKO TEKNIKARIA/ELI KAGAIAK ETA EDARIAK - C	SEGURT./HARRERA KO TEKNIKARIA - C	MANTENTZE- LANETAKO TEKNIKARIA - B	GARBIKETAKO TEKNIKARIA - B

10.0. Anexo.

10.1 Anexo I: Plantilla “Modelo de denuncia por acoso”

MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO

SOLICITANTE (marcar)

- | | |
|--|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> - Persona afectada | <input type="checkbox"/> - RRHH |
| <input type="checkbox"/> - Representante de los trabajadores | <input type="checkbox"/> - Otros |

TIPO DE ACOSO

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Sexual. | - <input type="checkbox"/> Por razón de sexo. |
| <input type="checkbox"/> Discriminatorio. | - <input type="checkbox"/> Moral o Mobbing. |

DATOS PERSONALES/PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos: _____

NIF: _____ Sexo: _____

Teléfono de contacto: _____

Email: _____

Centro de trabajo: _____

Puesto de trabajo: _____

DATOS DEL/LA PRESUNTO/A ACOSADOR/A, Y PUESTO QUE ACUPA

Nombre y apellidos: _____

Centro de trabajo: _____

Puesto de trabajo: _____

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS (Continúe en caso de necesitar más espacio al dorso)

SOLICITUD: Solicito el inicio del Protocolo de Prevención del Acoso.

Localidad y fecha

Firma de la persona solicitante

ANEXO I **TABLA DE PARENTESCOS**

PARENTES DE PRIMER GRADO		
Línea recta ascendente por consanguinidad	PADRE	MADRE
Línea recta ascendente por afinidad	SUEGRO/A	
Línea recta descendente por consanguinidad	HIJO/A	
Línea recta descendente por afinidad	YERNO	NUERA

PARENTES DE SEGUNDO GRADO	
Línea recta ascendente	ABUELO /A
Línea recta descendente	NIETO/A
Línea colateral por consanguinidad	HERMANO/A
Línea colateral por afinidad	CUÑADO/A

ANEXO II
TABLA GRUPOS, NIVELES Y CATEGORÍAS

GRUPO						
NIVEL	GRUPO 1	GRUPO 2	GRUPO 3	GRUPO 4	GRUPO 5	GRUPO 6
NIVEL 1	RESPONSABLE COMERCIAL	JEFE DE SALA				
NIVEL 2	TÉCNICO ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO - A	TÉCNICO SALA - A	RESPONSABLE COCINA/AABB	RESPONSABLE SEG./REC.	RESPONSABLE MANTENIMIENTO	
NIVEL 3	TÉCNICO COMERCIAL / ADMINISTRATIVO - B	TÉCNICO SALA - B	TÉCNICO COCINA/AABB - A	TÉCNICO SEG./REC. - A	TÉCNICO MANTENIMIENTO - A	RESPONSABLE LIMPIEZA
NIVEL 4		TÉCNICO SALA - C	TÉCNICO COCINA/AABB - B	TÉCNICO SEG./REC.- B		TÉCNICO LIMPIEZA - A
NIVEL 5	TÉCNICO COMERCIAL/AUX. ADM. - C	TÉCNICO SALA - D	TÉCNICO COCINA/AABB - C	TÉCNICO SEG./REC. - C	TÉCNICO MANTENIMIENTO - B	TÉCNICO LIMPIEZA - B

2022-2023 URTEKO SOLDATEN TAULA/TABLA DE SALARIOS AÑO 2022 - 2023

2022	Año 2022	1. maila / Nivel 1		2. maila / Nivel 2		3. maila / Nivel 3		4. maila / Nivel 4		5. maila / Nivel 5	
		Hileko oinarritzko soldata Salarior base mensua (€)	Urteko oinarritzko soldata Salarior base anual (€)	Hileko oinarritzko soldata Salarior base mensua (€)	Urteko oinarritzko soldata Salarior base anual (€)	Hileko oinarritzko soldata Salarior base mensua (€)	Urteko oinarritzko soldata Salarior base anual (€)	Hileko oinarritzko soldata Salarior base mensua (€)	Urteko oinarritzko soldata Salarior base anual (€)	Hileko oinarritzko soldata Salarior base mensua (€)	Urteko oinarritzko soldata Salarior base anual (€)
1. TALDEA GRUPO 1	MERKATARITZA/ADMINISTRATZIO ARLOA ÁREA COMERCIAL/ADMINISTRATIVO	2.083,33	25.000,00	1.808,33	21.700,00	1.641,67	19.700,00	1.500,00	18.000,00	1.333,33	16.000,00
2. TALDEA GRUPO 2	JOKO ARLOA ÁREA DE JUEGO	2.083,33	25.000,00	1.808,33	21.700,00	1.641,67	19.700,00	1.500,00	18.000,00	1.333,33	16.000,00
3. TALDEA GRUPO 3	OSTALARITZA ARLOA ÁREA HOSTELERÍA			1.808,33	21.700,00	1.641,67	19.700,00	1.500,00	18.000,00	1.333,33	16.000,00
4. TALDEA GRUPO 4	SEGURTASUNA-HARRERA ARLOA ÁREA SEGURIDAD/RECEPCIÓN			1.808,33	21.700,00	1.641,67	19.700,00	1.500,00	18.000,00	1.333,33	16.000,00
5. TALDEA GRUPO 5	MANTENTZE-ARLOA ÁREA MANTENIMIENTO			1.808,33	21.700,00	1.641,67	19.700,00			1.333,33	16.000,00
6. TALDEA GRUPO 6	GARBIKETA ARLOA ÁREA LIMPIEZA							1.500,00	18.000,00	1.333,33	16.000,00

2023	Año 2023	1. maila / Nivel 1		2. maila / Nivel 2		3. maila / Nivel 3		4. maila / Nivel 4		5. maila / Nivel 5	
		Hileko oinarritzko soldata Salarior base mensua (€)	Urteko oinarritzko soldata Salarior base anual (€)	Hileko oinarritzko soldata Salarior base mensua (€)	Urteko oinarritzko soldata Salarior base anual (€)	Hileko oinarritzko soldata Salarior base mensua (€)	Urteko oinarritzko soldata Salarior base anual (€)	Hileko oinarritzko soldata Salarior base mensua (€)	Urteko oinarritzko soldata Salarior base anual (€)	Hileko oinarritzko soldata Salarior base mensua (€)	Urteko oinarritzko soldata Salarior base anual (€)
1. TALDEA GRUPO 1	MERKATARITZA/ADMINISTRATZIO ARLOA ÁREA COMERCIA /ADMINISTRATIVO	2.150,00	25.800,00	1.866,20	22.394,40	1.641,67	19.700,00			1.376,00	16.512,00
2. TALDEA GRUPO 2	JOKO ARLOA ÁREA DE JUEGO	2.150,00	25.800,00	1.866,20	22.394,40	1.641,67	19.700,00	1.500,00	18.000,00	1.376,00	16.512,00
3. TALDEA GRUPO 3	OSTALARITZA ARLOA ÁREA HOSTELERÍA			1.866,20	22.394,40	1.641,67	19.700,00	1.500,00	18.000,00	1.376,00	16.512,00
4. TALDEA GRUPO 4	SEGURTASUNA-HARRERA ARLOA ÁREA SEGURIDAD/RECEPCIÓN			1.866,20	22.394,40	1.641,67	19.700,00	1.500,00	18.000,00	1.376,00	16.512,00
5. TALDEA GRUPO 5	MANTENTZE-ARLOA ÁREA MANTENIMIENTO			1.866,20	22.394,40	1.641,67	19.700,00			1.376,00	16.512,00
6. TALDEA GRUPO 6	GARBIKETA ARLOA ÁREA LIMPIEZA							1.500,00	18.000,00	1.376,00	16.512,00

3. eta 4. mailak ez dute soldata-igoerarik izango 2023an. / Los niveles 3 y 4, no sufrirán incremento salarial en el año 2023.
2024an, 1.7. artikuluan adierazitako iguera aplikatuko da, 2023ko taula oinarri hartuta. / En 2024, se aplicará la subida marcada en el artículo 1.7, utilizando como base la tabla del 2023.