

Luns, 1 de abril de 2024

Núm. 63

XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE EMPREGO E IGUALDADE
XEFATURA TERRITORIAL DA CONSELLERÍA DE EMPREGO E IGUALDADE
ÁREA DE RELACIÓNS LABORAIS DE PONTEVEDRA

Convenios colectivos

*CONVENIO COLECTIVO PARA O PERSOAL DA EMPRESA CASINO DE LA TOJA S.A,
PARA O PERÍODO 2022 A 2025*

Convenio o Acordo: CASINO DE LA TOJA S.A.

Expediente: 36/01/0022/2024

Data: 21/03/2024

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN E PUBLICACIÓN

Código de Convenio número: 36000222011982.

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo para o persoal da empresa CASINO DE LA TOJA S.A, para o período 2022 a 2025, con domicilio na provincia de Pontevedra, subscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa e da parte social polos membros que conforman a maioría do comité de empresa elixido/a, e que pertencen ás candidaturas das organización sindicais CCOO, CIG e UGT, que foi asinado en data 14 de decembro do 2023.

Primeiro.— Dito Acordo foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 24 de xaneiro do 2024.

Segundo.— Que no mesmo non se aprecia ningunha infracción da legalidade vixente e as súas cláusulas non conteñen estipulacións en prexuízo de terceiros.

FUNDAMENTOS DE DEREITO

Primeiro.— Que o artigo 90.2 e 3 do Real Decreto Legislativo 2/2015, do 23 de outubro, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a Autoridade laboral competente en orde ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

Segundo.— Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre Rexistro e Depósito dos convenios e acordos colectivos de traballo.

Terceiro.— Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo,

Esta xefatura territorial,



Luns, 1 de abril de 2024

Núm. 63

ACORDA:

Primeiro.— Ordenar o seu rexistro e inscrición no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro do 2010 (DOG nº 222, do 18.11.2010).

Segundo.— Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Terceiro.— Ordenar a notificación desta Resolución á Mesa Negociadora do mesmo.

O xefe territorial

*CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
CASINO DE LA TOJA, S.A.*

CAPÍTULO I. NORMAS GENERALES

ART. 1.— ÁMBITO TERRITORIAL.

El presente convenio será de aplicación en la Empresa Casino de la Toja S.A, afecta a todos los centros de trabajo incluidos en su ámbito funcional, radicados en la Provincia de Pontevedra

ART. 2.— ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL.

El presente convenio afecta a todas las actividades de Casino, desarrolladas actualmente, cuyo CNAE es 9200 así como a las actividades auxiliares o que puedan desarrollarse en el futuro durante su vigencia en la empresa Casino de la Toja, S.A., dentro del ámbito de su objeto social. Se aplica a todos los/as trabajadores/as vinculados laboralmente a la empresa, cualquiera que sea su categoría y modalidad contractual, sin más excepción que la del personal de alta dirección a que se refiere el art. 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores (en lo sucesivo, E.T).

ART. 3.— ÁMBITO TEMPORAL. VIGENCIA.

La duración del presente convenio será de cuatro años, desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2025. Obliga a las partes desde su firma, con independencia de cuál sea la fecha de su publicación oficial en el D.O.G.

ART. 4.— PRÓRROGA. DENUNCIA.

La denuncia del presente convenio se efectuará de forma expresa, por cualquiera de las partes, con 3 meses 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.



Luns, 1 de abril de 2024

Núm. 63

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 presente artículo.

ART. 5.— PRELACIÓN DE NORMAS.

Las normas contenidas en el presente convenio regularán las relaciones entre la empresa y las personas trabajadoras de forma preferente y prioritaria. Con carácter supletorio y en lo no previsto en el mismo, se aplicará el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre), así como las demás disposiciones de carácter general y legislación laboral vigente.

ART. 6.— VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Las condiciones pactadas en este convenio colectivo constituyen un todo orgánico de carácter 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 vigente que resulte de aplicación.

ART. 7.— COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y GARANTÍAS PERSONALES.

I.— Compensación: Las condiciones que se establecen en este convenio, valoradas en su conjunto y en cómputo anual, son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa (mediante mejora voluntaria de sueldos y salarios, mediante primas o pluses variables, gratificaciones y beneficios voluntarios u otros conceptos equivalentes), imperativo legal, jurisprudencial, pacto o por cualquier otra causa, salvo que expresamente se señale lo contrario.

II.— Absorción: las disposiciones legales futuras que pudieran suponer un cambio económico en todos o en algunos de los conceptos pactados en el presente convenio, o supusieran la creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica cuando, considerados en su totalidad y



en cómputo anual, superaran a los establecidos en este convenio, debiéndose entender, en caso contrario, absorbidos por las condiciones pactadas en el mismo, no se tendrá en consideración a este respecto las propinas.

Las condiciones personales actualmente existentes que excedan en conjunto de las pactadas en este convenio, serán respetadas a título estrictamente personal.

CAPÍTULO II. RÉGIMEN ORGANIZATIVO

ART. 8.— ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

La organización del trabajo en cada uno de sus centros, dependencias y unidades es facultad de la dirección de la Empresa, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.

ART. 9.— JORNADA DE TRABAJO.

La jornada de trabajo máxima anual durante la vigencia del convenio será de 1768 horas (mil setecientos sesenta y ocho horas) de trabajo efectivo, distribuidas en unos máximos de 40 horas semanales de promedio en cómputo anual, y de 8 horas diarias de promedio, en un período de referencia de treinta días.

A todos los efectos se considera tiempo de trabajo efectivo todo el comprendido entre la hora de entrada y salida del/a trabajador/a de su puesto de trabajo.

Los excesos de jornada que se pudieran producir serán compensados con tiempo de descanso en el mes siguiente a su realización, en la forma que organizativamente se pueda llevar a cabo por la Empresa. Los excesos de jornada se compensarán con tiempo de descanso, de modo que cumplan el límite de promedio de ocho horas diarias en promedio de referencia de treinta (30) días.

ART. 10.— HORARIOS Y TURNOS O ROTACIONES.

Uno.— Se distinguirá entre los horarios de trabajo de los empleado/as y los horarios de apertura y cierre del Casino. Estos últimos los fijará en cada momento la Dirección de la Empresa, dentro de los límites autorizados por la autoridad competente.

Dos.— Los horarios de los/as trabajadores/as son los actualmente vigentes y que estuvieren registrados ante la Autoridad Laboral. Su modificación requerirá acuerdo entre la Empresa y la RLT, en su defecto se ajustará a los trámites del art. 41 ET. En todo caso se respetarán: el mínimo de descanso entre jornadas de 12 horas, el límite diario de 9 horas ordinarias de trabajo efectivo y los descansos semanales.

Tres.— Los horarios de cada trabajador/a serán facultad de la empresa, se expondrán en el tablón de anuncios con una antelación mínima de seis semanas, respetando los turnos en vigor y cuidando que no se rebasen las ocho horas de trabajo efectivo diario, y que el personal



Luns, 1 de abril de 2024

Núm. 63

asignado a mesas de juego no permanezca más de ochenta minutos continuados de servicio en mesa, con un descanso mínimo de veinte minutos entre cada servicio prestado en mesa.

La Dirección del Casino queda facultada para, en función de las necesidades del servicio, prolongar la jornada de cualquier empleado/a, hasta una hora más allá de la hora de salida, prevista en el correspondiente horario del día en cuestión, y en media hora al personal con contrato a tiempo parcial, y que el tiempo de permanencia/trabajo en mesa se prolongue lo estrictamente necesario, no más de veinte minutos.

La persona trabajadora que reciba la instrucción de prolongación de servicio en mesa en más de treinta minutos no podrá volver a recibirla hasta transcurridos siete (7) días.

La dirección tendrá a disposición de las personas trabajadoras un registro de prolongaciones de jornada que se puedan llegar a producir.

ART. 11.— DESCANSOS SEMANALES Y DIARIOS.

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a dos días de descanso ininterrumpidos por cada cinco días de trabajo, acumulables por períodos de hasta catorce días independientemente del día en que comience el cómputo de dichos períodos de acumulación.

Los descansos semanales serán rotativos, procurando su disfrute de forma equitativa a lo largo de los días de menor actividad del Casino.

La permuta de turnos y descansos entre trabajadores/as serán solicitados a la Dirección de la Empresa con la antelación suficiente y requerirá el consentimiento de la Dirección que tendrá la facultad de autorizar o no dichos intercambios o sustituciones, siempre que, organizativa o productivamente, no perjudiquen el normal desarrollo de las actividades del Casino.

Los periodos de descanso comprendidos dentro de la jornada de trabajo serán considerados, en todo caso, como tiempo de trabajo efectivo.

Todo el personal que realice jornada continuada de más de seis horas dispondrá de treinta minutos de descanso, que se considerarán también como tiempo de trabajo efectivo.

ART. 12.— TIEMPO DE CENA.

El personal del Casino que comience su jornada laboral entre las 19:30 horas y las 21:30 horas le será servida una cena variada y saludable con cargo al tronco de propinas no repartible.

Este punto podrá ser negociado entre Empresa y la RLT para su compensación económica.

A todo el personal del casino le serán servidos unos refrescos y bocadillos con cargo al tronco de propinas no repartible.



Luns, 1 de abril de 2024

Núm. 63

*ART. 13.— VACACIONES Y FIESTAS LABORALES.**Uno.— Vacaciones anuales.*

El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de treinta y cuatro (34) días naturales de vacaciones anuales retribuidas, o la parte proporcional que le corresponda en función del tiempo de su ingreso en la Empresa, que podrán dividirse en dos o tres períodos, cualquiera de los cuales tendrá una duración de al menos catorce días cada uno.

Los/as trabajadores/as que, por razón de su fecha de incorporación cualquiera que sea la modalidad de contratación o cese en la Empresa, no prestaron sus servicios durante el año natural completo, tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones y festivos que les pudieran corresponder.

Dos.— Descanso por fiestas laborales.

Como quiera que la actividad del Casino no se interrumpe en días festivos (salvo los dos que se dirán), el personal afectado por el presente convenio disfrutará, adicionalmente, de un tiempo de descanso por fiestas laborales de un máximo de 14 días al año que, por acuerdo entre la Empresa y la RLT, podrán acumularse a las vacaciones anuales o disfrutarse en períodos distintos.

Si no se hubieran disfrutado los 14 días festivos (previo acuerdo entre la RLT y la Empresa), el período de descanso de éstos, incrementado con los días libres semanales correspondientes, se cifrará en un máximo de 18 días naturales al año. Si se hubieran disfrutado sólo alguno de los 14 días festivos, el número total de días de descanso compensatorio equivaldría al de los días no disfrutados, incrementados en la parte proporcional de los de descanso semanal que, en su caso, correspondan.

Tres.— Días de cierre del Casino.

El personal del Casino no prestará servicios los días 24 y 31 de diciembre de cada año natural, excepto el departamento de máquinas de azar que dejará de prestar servicio a partir de las 20 horas de los citados días y verán compensado ese día de trabajo con dos días por cada día de trabajo.

Cuando el período de vacaciones o días de descanso semanal o festivos de algún/a trabajador/a coincida con el día 24 o 31 de diciembre, ese día será compensado con un día libre que se señalarán previo acuerdo entre Empresa y trabajador/a.

Cuatro.— Distribución de los períodos de vacaciones y festivos.

Previo estudio y acuerdo con la RLT, la Dirección determinará los períodos concretos en que se distribuirá el disfrute de las vacaciones y descansos por fiestas laborales, confeccionando los grupos y períodos con indicación del número de personas de cada categoría que se pueden incluir en cada uno de ellos.



Para el personal de los departamentos cuya carga de trabajo dependa del número de clientes y volumen de producción, podrán excluirse en todo o en parte los períodos de mayor afluencia de público.

Una vez determinados los turnos y grupos, la asignación de personas concretas a cada período se determinarán por acuerdo entre la Dirección y la RLT, procurando atender las peticiones individuales si fuera posible. En todo caso los/as trabajadore/as habrán de conocer las fechas que les correspondan con una antelación mínima de dos meses al comienzo de su disfrute

Cinco.— Anticipo de sueldo por vacaciones.

El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho, sin más requisito que comunicarlo a Administración de Personal con una semana de antelación, a percibir al comienzo del disfrute de sus vacaciones anuales o descansos acumulados por festivos de un anticipo equivalente al salario que devengaría durante dicho mes o fracción, sin incluir las propinas. En caso de coincidir en dicho período el abono de alguna paga extraordinaria, se extenderá el derecho de anticipo a la misma.

ART. 14.— PERMISOS RETRIBUIDOS.

El/la trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo indicado:

- Quince días naturales de permiso retribuido en caso de matrimonio o pareja de hecho (debidamente inscrita en el Registro de Parejas de Hechos de la Xunta de Galicia). En este caso no se podrá solicitar un nuevo permiso, si se ha disfrutado de una de las mismas características, en los tres años anteriores a la solicitud. Si la persona que disfrutó de un permiso por esta causa contrajera matrimonio con la pareja de hecho que ya dio origen a dicho permiso, no podrá disfrutar de los 15 días de permiso retribuido por matrimonio, dado que se considerarán como ya disfrutados.

En ambos casos el/la trabajador/a viene obligado a avisar a la Empresa con una antelación mínima de 30 días hábiles a la fecha de efectos del permiso, por si fuera necesario cubrir su plaza durante el permiso.

- Cinco días en caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluidas las parejas de hecho legalmente inscritas. Estos días se añadirán a los días de descanso semanal del/a trabajador/a en caso de fallecimiento u hospitalización, siempre y cuando el enfermo siga hospitalizado.
- Un día por traslado del domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Un día en caso de matrimonio de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.



- En los demás casos, se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatutos de los Trabajadores

ART. 15.— LICENCIAS NO RETRIBUIDAS.

Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo, con una antigüedad mínima de un (1) año en la Empresa, podrá solicitar permiso no retribuido de hasta un mes en un año.

Para el disfrute de estos permisos, deberá solicitarse, por escrito, a la Dirección de la Empresa, con una antelación mínima de 15 días. La Dirección podrá denegar el disfrute del permiso no retribuido cuando, a su juicio, existan razones fundadas de carácter organizativo y/o productivo que impidan su concesión o perjudiquen el normal desarrollo del trabajo programado.

El personal con una antigüedad mínima de un (1) año, podrá solicitar una licencia parcial no retribuida o reducción de jornada con disminución proporcional de salario por motivos familiares. La reducción será mínimo del 33% y de un máximo del 50% de su jornada de trabajo diaria y tendrá la duración que libremente se pacte. La solicitud y su resolución se realizarán en los mismos términos del apartado anterior.

ART. 16.— EXCEDENCIAS.

En todo lo relativo al régimen de excedencias se estará a lo establecido en el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

ART. 17.— SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Los contratos de trabajo del personal incluido en el ámbito del presente Convenio Colectivo podrán ser suspendidos:

- Por las causas establecidas en la normativa laboral vigente.
- Por las consignadas válidamente en el Contrato de trabajo.
- La suspensión o revocación del documento profesional por el organismo competente, en el supuesto de que esté legalmente establecida su exigencia, podrá implicar la inmediata suspensión del contrato de trabajo, en el supuesto de que no estuviese facultado para el desempeño de sus tareas profesionales para las que fue contratado. No se procederá a la extinción del contrato de trabajo si el/la trabajador/a acreditase ante la dirección de la Empresa el haber interpuesto en tiempo y forma las alegaciones o recursos pertinentes ante el Organismo Oficial correspondiente. Una vez firme la resolución revocatoria del documento profesional se producirá automáticamente la extinción del contrato de trabajo por ineptitud sobrevenida de conformidad a lo establecido en el art. 52.a) del Estatuto de los Trabajadores.
- Por la suspensión de la Autorización de apertura del Casino, y por el tiempo que dure la misma. Si la suspensión fuera motivada por causas imputables a la Empresa, se aplicará lo dispuesto en el art. 30 del Estatuto de los Trabajadores.



Luns, 1 de abril de 2024

Núm. 63

ART. 18.— EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Los contratos de trabajo del personal incluido en el ámbito del presente Convenio Colectivo se extinguirán:

- Por las causas establecidas en la normativa laboral vigente.
- Por las consignadas válidamente en el Contrato de trabajo.
- Por las causas contempladas en el artículo 46.3 b) de este Convenio Colectivo.
- Por voluntad del/a trabajador/a, aquél deberá preavisar, comunicándolo a la Dirección de la Empresa, o responsable directo, por escrito, con una antelación mínima de 15 días a la fecha efectiva del cese. El incumplimiento del plazo estipulado dará derecho a la Empresa a descontar del finiquito correspondiente el importe salarial que corresponda a los días en que el preaviso se haya incumplido.

ART. 19.— HORAS EXTRAORDINARIAS.

En lo relativo a horas extraordinarias será el establecido en el art. 35 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

ART. 20.— CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

La clasificación profesional de grupos, niveles y categorías incluidas en el Anexo II del presente Convenio Colectivo es meramente enunciativa y no supone la totalidad de los grupo y niveles, ni la obligación de tener previstas todas las categorías enumeradas, si las necesidades de la Empresa no lo requieren.

ART. 21.— MOVILIDAD FUNCIONAL. TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORÍA.

Uno.— La dirección de la Empresa, tendrá la facultad de establecer la movilidad funcional del personal por los diferentes departamentos y puestos existentes, sin más limitación que las establecidas en las normas laborales.

No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Dos.— Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la Empresa precisara destinar a un/a trabajador/a a realizar tareas o funciones correspondientes a un grupo y nivel profesional inferior al suyo, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible de la causa que motivó dicho cambio, manteniéndole la retribución de origen y demás derechos derivados de su grupo y nivel profesional.

Si la Empresa, por razones organizativas, precisara destinar a un/a trabajador/a a realizar funciones de un grupo y nivel profesional superior, percibirá la diferencia retributiva así como el resto de las condiciones que dicho puesto lleve aparejadas por el tiempo efectivamente



desarrollado y no vendrá obligada a consolidar el ascenso, debiendo estarse a estos efectos a lo dispuesto en materia de promoción profesional en el artículo 39 del ET.

Tres.— A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el desempeño de funciones de los distintos niveles dentro de la misma categoría no se considerará trabajos de superior o inferior categoría.

Cuarto.— Jefaturas accidentales.— Todas aquellas personas trabajadoras que sean asignadas accidentalmente a realizar funciones de jefaturas durante la jornada laboral, tendrán derecho a la retribución proporcional de la diferencia de categoría por el tiempo efectivamente desarrollado, sin que ello suponga el reconocimiento ni consolidación de una categoría superior. En todo caso se estará a lo dispuesto en el Art.39 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, y siempre que el desempeño de funciones superiores lo fuera por un periodo equivalente a una jornada de trabajo en cómputo anual y en el período de 12 meses, la representación legal de los trabajadores podrá exigir la cobertura de la vacante correspondiente a la categoría inmediatamente superior, sin que suponga obstáculo para ello que lo hayan venido desempeñando dos o más trabajadores/as.

La cobertura de bajas por Incapacidad Temporal del personal de la categoría profesional superior que se suple no da derecho, en ningún caso a la reclamación del ascenso. La designación de las personas que deben suplir la interinidad corresponderá a la Dirección de la Empresa, y tendrán derecho a la retribución proporcional del salario base de la categoría superior por el tiempo efectivamente desarrollado.

ART. 22.— TRASLADOS.

Si la empresa solicitase a una persona trabajadora prestar sus servicios de forma temporal en otro centro de trabajo de Casino de la Toja, SA. se estará a lo establecido en el procedimiento de desplazamientos de la compañía en lo que respecta a kilometraje y peaje. Dichos servicios serán voluntarios para las personas trabajadoras.

Este artículo no será de aplicación para las personas que por su cualificación especial tengan asociada la prestación de servicios en ambos centros de trabajo.

ART. 23.— POLIVALENCIA.

Las personas trabajadoras, asignadas a la escala de técnicos dentro de cualquiera de los grupos profesionales desarrollarán sus funciones de conformidad a las necesidades organizativas o productivas de la Empresa durante su jornada laboral, en cualquier departamento relacionado con el desarrollo de funciones en Sala (recepción, máquinas, caja, mesas, hostelería, etc), para lo que serán previamente formados /as por parte de la Empresa.

Uno. Rotas: La Dirección del Casino, proporcionará de forma semanal las rotas diarias en las que se distribuirán las posiciones y funciones a desempeñar por las personas trabajadoras asignadas a las diferentes áreas, dentro del horario que tuvieran asignado para ello.



Luns, 1 de abril de 2024

Núm. 63

Las rotas podrán sufrir los cambios necesarios en función de las necesidades operativas, productivas u organizativas de la Empresa, siempre que se acredite y justifique dicha necesidad. Con una semana de antelación, la Dirección del Casino facilitará la nueva rota en la que se indicará las posiciones y/o funciones de trabajo de las personas trabajadoras afectadas por dicho cambio.

Dos: Formación: Para formar y/o capacitar a los/as trabajadores/as en las nuevas áreas, la Empresa asignará a un/una tutor/a adecuado/a para cada área. La duración de dicha formación será estimada por el área de formación correspondiente, pudiendo adaptar su duración en función de las capacidades o actitud de la persona que recibirá dicha formación, siendo los tiempos estimados los siguientes:

- 1 mes para el área de Caja, Recepción y Slots.
- En lo referente a mesas, la duración del plan de formación dependerá de los juegos que comprendan la formación previa recibida en mesas de juego.

Una vez finalizado el periodo de formación establecido, el trabajador/a deberá desarrollar y demostrar la formación adquirida durante un periodo mínimo de dos semanas. La superación de la formación necesaria para la realización de las funciones arriba descritas deberá ser validada por la dirección de juego del Casino y por el tutor asignado.

En caso de no superación del periodo formativo, este podrá iniciarse de nuevo si así lo considerase oportuno la Empresa.

Las personas trabajadoras que estén realizando su formación en una nueva área, incluido la duración del periodo de prácticas, no podrán ser sancionadas por los errores que puedan cometer como consecuencia de la inexperiencia o desconocimiento durante su periodo formativo, salvo que realice acciones por mala praxis o mala fe, en cuyo caso les será de aplicación el régimen disciplinario correspondiente.

En circunstancias especiales en que se detecte, tanto por parte de la Empresa o de la persona trabajadora la necesidad de recibir un refuerzo formativo en una de las áreas en la que recibió formación o en nuevos procedimientos que se puedan establecer, podrá solicitarlo a la Dirección del Casino, que analizará dicha petición y planificará una nueva formación, siendo de aplicación lo indicado en el párrafo anterior en cuanto a la aplicación del régimen disciplinario.

Las personas trabajadoras que por su área de actividad no tengan posibilidad directa de optar a realizar funciones y/o tareas en otras áreas (polivalencia), podrán solicitar de forma voluntaria a la Dirección de la Empresa, la posibilidad de participación en los planes de formación en otras áreas.

ART. 24.— ADMISIÓN DE PERSONAL Y COBERTURA DE VACANTES.

La contratación del 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 legislación laboral vigente.



Luns, 1 de abril de 2024

Núm. 63

Para que el ingreso de cualquier trabajador sea efectivo, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en materia de juego; si el candidato tuviera alguna incompatibilidad con dicha normativa, el contrato de trabajo no será considerado válido, careciendo de toda eficacia y efectividad.

Admisión de personal: requisitos

La falsedad o inexactitud de cualquiera de los datos consignados en documentación para el ingreso en la Empresa, determinará la nulidad del contrato laboral por vicio en el consentimiento, y dará lugar al cese de la persona trabajadora sin indemnización alguna.

El personal al servicio de la Empresa no podrá efectuar prestación laboral para otra Empresa que implique de forma directa o indirecta concurrencia o competencia con ella, salvo autorización de la empresa.

Admisión de personal: pruebas

Una vez superadas las pruebas médicas, el candidato/a a ingresar en la Empresa se someterá a cursillos de capacitación, exámenes y pruebas de aptitud que la Empresa considere oportunas.

La asistencia a los mencionados cursillos, exámenes y pruebas de aptitud, no tendrán el carácter de contrato laboral, al ser pruebas determinantes para su eventual ingreso en la Empresa. El resultado de las pruebas de ingreso no será vinculante para la Empresa.

Para la cobertura de vacantes que se produzcan tendrán preferencia el personal de la plantilla que así lo solicite y reúna los requisitos exigidos para ello siendo facultad de la Dirección de la Empresa la asignación de la vacante; a igualdad de condiciones se dará preferencia a quienes hayan desempeñado ocasionalmente las funciones del puesto a cubrir.

Las partes se comprometen al cumplimiento y desarrollo de lo previsto en el Real Decreto Legislativo 1/2013 de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su inclusión Social.

ART. 25.— MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.

La Empresa utilizará las modalidades de contratación que estén establecidas o puedan establecerse en el futuro, rigiéndose los contratos por las normas específicas que le sean de aplicación según la legislación laboral vigente en cada momento.

Para el personal con contrato indefinido a tiempo parcial el límite máximo de horas complementarias que se pueden pactar entre la empresa y el/la trabajador/a se fija en el 30% de las horas ordinarias contratadas, de conformidad con el art. 12.5.d) del Estatuto de los Trabajadores. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial.



Luns, 1 de abril de 2024

Núm. 63

ART. 26.— PERÍODO 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:

Técnicos/as B: 30 días.

Técnicos/as A: 60 días.

Jefes/as de área: Seis meses.

Durante el período de prueba la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo y nivel profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, paternidad y adopción o acogimiento que afecten a la persona trabajadora durante el período de prueba interrumpirán el cómputo del mismo.

ART. 27.— PROMOCIÓN Y ASCENSOS. FORMACIÓN.

Uno. Promoción y ascensos.

1. Conforme al art. 24 del T.R.L.E.T., los ascensos y promociones del personal se producirán en todo caso teniendo en cuenta la formación, méritos y experiencia de la persona trabajadora, así como las facultades organizativas del empresario.

2. En todo caso, los criterios de ascenso y promociones serán comunes para todas las personas, independientemente de su género, y deberán respetar asimismo el imperativo de no discriminación por las demás circunstancias referidas en el art. 17.1 del TRLET.

El personal de nueva incorporación en el nivel de Técnico B, promocionará automáticamente con un mínimo de 6 meses y un máximo de 12 meses de trabajo efectivo.

Se constituirá una Comisión de Calificación, en la que tendrá reservado un puesto la RLT excepto cuando se trate de calificar a mandos. La RLT podrá hacer uso de dicho puesto cuando lo considere oportuno.

Dos. Formación profesional.

La Empresa podrá organizar actividades formativas dirigidas al personal. La asistencia a dichas actividades será obligatoria o voluntaria según los casos, si la formación es de naturaleza obligatoria, el tiempo de duración de esta será considerado tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos. Para posibilitar el desarrollo de estas actividades, la Empresa, previo acuerdo con la RLT, podrá realizar los cambios necesarios en los horarios y turnos.

La asistencia a estos cursos será tenida en cuenta durante los procesos de ascensos.



*CAPÍTULO III. RÉGIMEN ECONÓMICO**ART. 28.— RETRIBUCIONES EN GENERAL.*

La retribución salarial de los/as trabajadores/as está compuesta por un único concepto económico denominado Salario Base. La cuantificación anual bruta del Salario Base se detalla en el Anexo II del presente texto convencional para cada uno de los grupos profesionales existentes y se ha calculado tomando en consideración tanto la nocturnidad (propia de la actividad desarrollada por la empresa) como cualquier otro complemento salarial de vencimiento periódico mensual o superior al mes. Así, se incluye también en el Salario Base Anual las gratificaciones extraordinarias.

Los/as trabajadores/as a tiempo parcial percibirán el Salario Base bruto anual de forma proporcional al número de horas trabajadas.

Los salarios, se abonarán mensualmente por transferencia bancaria en la cuenta que facilite el/la trabajador/ en cada momento, previa entrega de certificado de titularidad bancaria.

ART. 29.— SALARIO BASE.

El salario base pactado en el presente Convenio, en cómputo anual, por grupo y niveles profesionales (14 pagas) serán los establecidos en el Anexo II para cada uno de los años indicados.

ART. 30.— PLUS DE CONVENIO.

Con carácter general, queda suprimido el Plus Convenio, si bien, se reconoce como complemento de carácter “personal” el Plus Convenio que, por provenir de la aplicación del convenio anterior antes de la aplicación de este, únicamente será abonado a los empleados que venían percibiéndolo en la cuantía percibida, no sufriendo incremento ni actualización alguna por cualquier tipo de revisión. Es un plus salarial de carácter personal que no sufrirá variación cuantitativa con los posibles cambios de categoría o nivel profesional del/a trabajador/a, su cuantía será abonada en catorce pagas. La cuantía individual de este plus, será la que resulte de la suma de las cantidades que el/la trabajador/a venga percibiendo por este concepto, más las cantidades que actualmente tiene acreditadas como antigüedad (trienios), al refundirse en éste plus, de conformidad a relación nominal anexa.

ART. 31.— PLUS DE COMPLEMENTO PERSONAL DEL SALARIO BASE.

Únicamente será abonado a los empleados que venían percibiéndolo en la cuantía percibida, hasta la entrada en vigor de este Convenio Colectivo, no sufriendo incremento ni actualización alguna por cualquier tipo de revisión.



Es un plus de carácter personal que no sufrirá modificación con el cambio de categoría o nivel; tendrá por tanto la misma consideración que el salario base. Se abonará en catorce pagas, de conformidad a relación nominal anexa.

ART. 32.— PLUS DE ANTIGÜEDAD PORCENTUAL.

Únicamente será abonado a los empleados que venían percibiéndolo en la cuantía percibida, hasta la entrada en vigor de este Convenio Colectivo, no sufriendo incremento ni actualización alguna por cualquier tipo de revisión.

ART. 33.— PAGAS EXTRAORDINARIAS.

El salario base y los complementos personales se dividen en 12 mensualidades más 2 pagas extraordinarias, estas pagas se abonarán de la siguiente forma y en proporción al tiempo de permanencia en la Empresa y a la prestación de trabajo efectivo:

- Paga de Verano: se abonará antes del 15 de julio, correspondiente al primer semestre del año (1 de enero a 30 de junio).
- Paga de Navidad: se abonará antes del 22 de diciembre, correspondiente al segundo semestre del año (1 de julio al 31 diciembre).

Para el cómputo del devengo de las pagas extraordinarias, el año natural se dividirá en dos períodos semestrales, correspondiendo la primera paga (Verano) al período comprendido entre el 1 de enero al 30 de junio y la segunda paga (Navidad) al periodo comprendido entre el 1 de julio al 31 de diciembre

Por acuerdo entre Empresa y trabajadores/as, estas pagas extraordinarias podrán prorratearse mensualmente. Una vez adoptada esta decisión por parte de las personas trabajadoras, no podrán volver a la situación anterior.

ART. 34.— VESTUARIOS O UNIFORMES.

La Empresa suministrará, al personal que le sea exigible, el vestuario necesario para el ejercicio de sus funciones.

La entrega del uniforme efectuará al comienzo de la relación laboral y será sustituido, cuando sea necesario, previa entrega por parte de la persona trabajadora de la prenda gastada o deteriorada.

En caso de pérdida de la prenda o uniforme completo, o no devolución, conforme al párrafo anterior, el valor del nuevo material que se entregue a la persona trabajadora, le será descontado de su nómina o liquidación correspondiente.

En caso de cese del/a trabajador/a, tendrá la obligación de devolver el uniforme o le será descontado de su liquidación por el importe de compra de uno nuevo.



Luns, 1 de abril de 2024

Núm. 63

Todos los complementos necesarios (calzado, medias, calcetines...) serán por cuenta del/a trabajador/a y obligatoriamente se adaptarán a las directrices de uniformidad marcadas por la Empresa, siempre que no suponga un incremento del gasto habitual a cargo del/a trabajador/a.

ART. 35.— PROPINAS.

El reparto de propinas se efectuará en los términos dispuestos en los Anexos III del presente Convenio.

ART. 36.— 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 costumbres de la misma en cada momento, y sujeto siempre a los objetivos y resultado anual de cada uno de los Centros de trabajo.

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.

CAPÍTULO IV. RÉGIMEN SOCIAL

ART. 37.— RETRIBUCIONES EN CASO DE ENFERMEDAD.

En los supuestos de baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente de trabajo debidamente acreditada, la empresa complementará a los/as trabajadores/as con más de seis meses de antigüedad en la Empresa, las prestaciones a que tuvieran derecho, desde el primer día de la baja y hasta un máximo de doce meses, en los siguientes supuestos:

- a) En caso de baja por Incapacidad Temporal derivada de enfermedad profesional o accidente de trabajo, el 100% de los siguientes conceptos: salario base, plus personal de complemento de salario base y plus de convenio que correspondan a la persona trabajadora en situación de baja.
- b) En caso de baja por Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, el 90% de los siguientes conceptos: salario base y pluses del/a trabajador/a en baja, siempre que el porcentaje de absentismo mensual medio acumulado durante los doce meses anteriores del total de la plantilla de la Empresa, por causa de enfermedad común (excluidas contingencias derivadas de accidente de trabajo, enfermedad profesional, accidente no laboral, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia) no supere el 5%. Si superase dicho índice, el complemento será hasta el 75% de los conceptos indicados. El porcentaje del complemento se determinará mes a mes mientras dure la situación de Incapacidad Temporal conforme al criterio descrito, sin que para cada caso concreto compute la propia baja.



Luns, 1 de abril de 2024

Núm. 63

c) La Empresa informará periódicamente a la RLT sobre el referido índice de absentismo.

Las personas trabajadoras en situación de baja por Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común no percibirán la parte de propinas a partir del decimosexto día (16º) de I.T.

ART. 38.— JUBILACIÓN PARCIAL.

En materia de jubilación parcial y contrato de relevo se estará a lo siguiente:

- El/la trabajador/a que desee optar a una jubilación parcial, deberá preavisar a la empresa por escrito con al menos, un mes de antelación a la fecha de efecto.
- El/la trabajador/a que desee optar a la jubilación parcial deberá cumplir los requisitos que en cada momento establezca la legislación vigente.
- En todo caso, la celebración de los acuerdos para que la persona trabajadora pueda acceder a la jubilación parcial y por consiguiente se otorgue plena validez y eficacia al contrato del/a trabajador/a relevista, quedarán vinculados y condicionados a que el/la trabajador/a cumpla los requisitos legalmente establecidos para acceder a ello, y que la normativa vigente en cada momento así lo permita.
- Cuando un 5% de la plantilla esté en situación de jubilación parcial anticipada, la empresa podrá denegar las solicitudes realizadas.
- En todo caso, la realización del contrato de relevo estará supeditado a la selección de una persona que encaje con el perfil buscado, pudiendo dilatarse el proceso.

ART. 39.— SEGURO DE VIDA E INVALIDEZ.

Durante la vigencia del presente convenio, la Empresa suscribirá una póliza de seguro colectivo a favor de todos los/as empleados/as garantizando unos capitales en las siguientes cuantías y riesgos:

Muerte o Invalidez Permanente Total por cualquier causa. Capital: 12.020,24 euros. Se garantizará el pago del capital estipulado cuando se produzca la contingencia por muerte o declaración de invalidez o incapacidad permanente en el grado de total o absoluta o gran invalidez, en estos casos sea cual fuere la causa que la motiva (excepto accidente, general o de circulación).

Muerte o Invalidez Permanente Total por accidente. Capital: 24.040,48 euros. En los mismos términos que la anterior, cuando la contingencia tuviera lugar por causa de accidente (excepto de circulación).

Muerte o Invalidez Permanente Total por accidente de circulación. Capital: 36.060,73 euros. En los mismos términos que las anteriores, cuando la contingencia tuviera lugar por accidente de circulación.



Luns, 1 de abril de 2024

Núm. 63

Serán beneficiarios de las garantías aseguradas: la propia persona trabajadora, en caso de invalidez; las personas que designe el/la trabajador/a o, en defecto de designación, sus herederos/as en caso de fallecimiento.

Cuando se den en algún o algunos/as trabajadores/as circunstancias personales que impidan, en todo o en parte, la cobertura de los citados riesgos, las garantías aquí establecidas sólo tendrán el alcance que en póliza individual se establezca, sin que dicha circunstancia (que será comunicada a los/as afectados/as y a la RLT) pueda dar lugar a ningún tipo de reclamación frente a la Empresa. La falta de aseguramiento imputable a la Empresa producirá, en cambio, la responsabilidad directa de la misma por las cantidades indicadas en este artículo.

La Empresa proporcionará a la RLT copia de la póliza contratada vigente en cada momento.

De las decisiones de la Compañía aseguradora el Casino no será responsable.

ART. 40.— AYUDA POR NACIMIENTO, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO.

Los/as trabajadore/as incluidos en el ámbito del presente convenio percibirán en concepto de ayuda por nacimiento de hijos, adopción o acogimiento familiar, la cantidad de 200 € brutos en pago único, por nacimiento de hijo/a, adopción y acogida, previa acreditación siendo abonada cuando se produzca su incorporación en la mensualidad de producirse.

ART. 41-ANTICIPOS AL PERSONAL.

La Empresa establecerá un fondo total de 54.000 euros anuales con el fin de conceder anticipos entre los trabajadores/as, sin que ello devengue interés alguno en favor de la Empresa.

Esta cantidad anual se repartirá entre los/las trabajadores/as que la soliciten previo estudio y autorización, no excediendo, en ningún caso cada anticipo individual, el importe de 3.000 € por trabajador/a, debiendo de ser amortizado en el plazo improrrogable de 24 meses, reintegrándose las amortizaciones al fondo para proveer nuevas solicitudes. Una vez alcanzado el importe del fondo 54.000 €, 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 anticipo por trabajador/a. En caso de amortización anticipada, la persona trabajadora no podrá solicitar un nuevo anticipo hasta transcurridos 6 meses de la amortización realizada, salvo causa extraordinaria y justificada documentalmente.

El estudio y resolución de las solicitudes se efectuará por una Comisión “ad hoc” formada por dos miembros de la RLT y dos representantes de la Dirección. En todo caso tendrán prioridad los/as trabajadores/as que no hayan sido beneficiarios de tales anticipos con anterioridad, o no lo hayan solicitado en los 18 meses anteriores a la solicitud.



Luns, 1 de abril de 2024

Núm. 63

ART. 42.— REGLA GENERAL.

Las disposiciones de este Capítulo tienen la consideración de contenido normativo a todos los efectos, por lo que mantendrán su eficacia, aunque medie denuncia del convenio por finalización de su vigencia, en tanto no rija otro nuevo Convenio.

*CAPÍTULO V. RÉGIMEN SINDICAL Y DE GARANTÍAS**ART. 43.— REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES/AS.*

En cuanto a los derechos, funciones y garantías de la Representación Legal de los trabajadores, será de aplicación la normativa laboral vigente en la citada materia, complementada en su caso con lo que resulte de aplicación en el presente convenio.

La Representación Legal de los trabajadores podrá acumular las horas del crédito horario que legalmente les corresponda en uno o más de sus integrantes, comunicándolo a la Dirección con la debida antelación.

El requisito de apertura de expediente contradictorio se hará extensivo al supuesto de sanción por faltas leves

La Representación Legal de los Trabajadores, podrá realizar labores de asesoramiento aportando sugerencias de mejora a la empresa, en las reuniones periódicas o bien solicitando reunión exprofeso a la empresa.

La Representación Legal de los Trabajadores, percibirá el 0,5% del tronco de propinas, en los términos que se especifican en el Anexo III correspondiente, para atender gastos de gestión, representación y otras actividades dentro de sus funciones sociales y sindicales.

*CAPÍTULO VI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO**ART. 44.— FALTAS.*

La potestad disciplinaria corresponde a la Dirección del Casino, quién podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los/as trabajadores/as de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Toda falta cometida por un/a trabajador/a se clasificará, atendiendo a su importancia y transcendencia en leve, grave o muy grave.

La relación de falta que se expresa tiene carácter enunciativo y no limitativo, respecto a las faltas muy graves, se entenderán complementadas con las que se establecen en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.



ART. 45.— FALTAS LEVES.— SERÁN FALTAS LEVES LAS SIGUIENTES:

1. El descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo, siempre y cuando no produzca perturbación importante en el servicio.
2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas dentro del período de un mes.
3. No comunicar con la debida antelación, la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo imposibilidad de efectuarla.
4. El abandono del servicio sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia de ello, se derivase un perjuicio de cierta consideración a la Empresa o a algún compañero/a, o fuera causa de accidente, la falta podría ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
5. No comunicar a la Dirección de la Empresa cualquier situación de pluriempleo.
6. Faltar al trabajo un día al mes, sin causa que lo justifique.
7. Descuido notorio en el aseo y limpieza personal.
8. No atender al público con diligencia y corrección debidas, según los estándares fijados y/o comunicados por la empresa.
9. Las discusiones dentro de las dependencias de la Empresa y/o durante actos de servicio. Si tales discusiones derivaran en escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave. En caso de aplicar esta sanción, la Empresa deberá dar audiencia a las partes, haciendo partícipe de este proceso a la representación legal de los trabajadores, a través de su presidente/a, delegado/a o quién este designe, el periodo de consultas paralizará el computo de prescripción de dicha sanción.

ART. 46.— FALTAS GRAVES.— SERÁN CONSIDERADAS FALTAS GRAVES, LAS SIGUIENTES:

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas y cometidas en el período de un mes.
2. Faltar dos días al trabajo, alternos o consecutivos, sin causa que lo justifique, durante el período de un mes.
3. Discutir con otros/as trabajadores/as en horas de trabajo y en presencia de clientes de forma que trascienda a éstos. En caso de reincidencia podrá ser considerada como muy grave, siempre que medie advertencia o sanción. En caso de aplicar esta sanción, la Empresa deberá dar audiencia a las partes, haciendo partícipe de este proceso a la representación legal de los trabajadores, a través de su presidente/a, delegado o quién este designe.

En caso de haber sido sancionado en base a este punto en dos o más ocasiones, la reincidencia podrá ser considerada como falta muy grave.



Luns, 1 de abril de 2024

Núm. 63

4. La reincidencia en dos o más faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

5. La mera desobediencia a sus Superiores en cualquier materia de servicio o forma de efectuarlo. Si implicase quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave. En caso de aplicar esta sanción, la Empresa abrirá periodo de consultas a las partes implicadas de forma previa, el periodo de consultas paralizará el computo de prescripción de esta sanción. Las partes implicadas pueden solicitar la asistencia en cualquier fase del proceso de la presencia o asistencia de un representante legal de los trabajadores.

6. La negligencia o mala fe, en la ejecución del trabajo, que afecte a la buena marcha del mismo.

7. El incumplimiento de los procedimientos y normas establecidas y/o comunicadas por la Empresa. Si implicase quebranto manifiesto para el trabajo o de ello se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

ART. 47. — FALTAS MUY GRAVES. — SERÁN CONSIDERADAS FALTAS MUY GRAVES, LAS SIGUIENTES:

1. Tener más de diez faltas de puntualidad al trabajo no justificadas y cometidas en el período de seis meses o veinte días durante un año.

2. Faltar más de 3 días al trabajo, alternos o consecutivos, en el periodo de un mes, sin causa que lo justifique.

3. Fraude, deslealtad, transgresión de la buena fe contractual en las gestiones encomendadas, así como en el trato con otras personas trabajadoras al servicio de la empresa.

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

5. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

6. El consumo de alcohol y/o drogas durante la prestación laboral o en instalaciones del Casino.

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

8. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado que repercuta negativamente en el trabajo.

9. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa.

10. Revelar datos o información confidencial de reserva obligada, referidos al propio Casino y/o a sus clientes.



Luns, 1 de abril de 2024

Núm. 63

11. Dedicarse a actividades que sean consideradas incompatibles con las de la empresa, salvo autorización expresa y por escrito.

12. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

13. La reincidencia en dos faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza siempre que se cometa dentro de un periodo de 3 meses, habiendo mediado advertencia o sanción.

14. El abuso de autoridad por parte de los/as Jefes/as. La persona que lo sufra deberá ponerlo en conocimiento de la dirección de la empresa, y si así lo desea, de la representación legal de los trabajadores.

15. Las ofensas verbales o agresiones físicas a los clientes, personas trabajadoras, ya sean estas jerárquicamente inferiores o no, o a sus familiares, dentro o en las inmediaciones del Centro de trabajo.

16. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante ofensa, física o verbal, de carácter sexual.

17. El acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, a las personas que trabajan en la empresa.

18. Cambiar, mirar, o revolver los armarios y/o ropas de los compañeros/as, sin la debida autorización.

19. El robo, apropiación indebida, hurto o malversación, tanto a la Empresa como a los/as compañeros de trabajo o cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la Empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.

ART. 48.— SANCIONES.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, en función de la graduación de la falta cometida, serán las siguientes:

1.— Por faltas leves:

- 1.a) Amonestación escrita.
- 1.b) Suspensión de empleo y sueldo de un día.

2.— Por faltas graves:

- 2.a) Amonestación escrita.
- 2.b) Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

3.— Por faltas muy graves:

- 3.a) Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días.
- 3.b) Despido disciplinario.



Luns, 1 de abril de 2024

Núm. 63

E) PRESCRIPCIÓN.— La prescripción de las faltas y sanciones respecto a las personas trabajadoras serán como sigue:

- 1) Las faltas leves prescribirán a los diez días.
- 2) Las faltas graves a los veinte días.
- 3) Las faltas muy graves a los sesenta días.

En todos los casos a computar siempre desde la fecha en que la empresa tuviera conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

F) EJECUCIÓN DE SANCIONES. -Todas las sanciones impuestas por la Empresa serán ejecutivas desde que se dicten, sin perjuicio del derecho que le corresponda a la persona sancionada a reclamar ante la Jurisdicción competente.

La sanción de despido, por su gravedad, exigirá que la falta muy grave se califique en su grado máximo, atendiendo a las consecuencias de la infracción y al historial disciplinario del/a trabajador/a. En todo lo no dispuesto se estará a lo previsto en el estatuto de los trabajadores.

CAPÍTULO VII.— OTRAS DISPOSICIONES

ART. 49.— COMISIÓN PARITARIA.

Se creará una Comisión Paritaria compuesta por un número máximo de cuatro miembros. Dos a propuesta de cada una de las partes (empresarial y sindical) participantes en la firma del convenio. Ambas partes podrán asistir con asesores. Los acuerdos de la comisión paritaria se adoptarán, en todo caso, por unanimidad contando cada parte (empresarial y sindical) con un voto, y dichos acuerdos tendrán la misma eficacia y rango que la norma que fuera interpretada.

La comisión paritaria se reunirá cuando sea requerida por alguna de las partes a través de un orden del día, o con carácter extraordinario previa convocatoria de alguna de las partes.

Funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria:

1) La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- Interpretación de la totalidad de los preceptos del convenio.
- Realizar cuantas interpretaciones sean necesarias ante los cambios legislativos o normativos que afecten al articulado del presente convenio, y en su caso, remitirá su informe a la comisión negociadora que deberá constituirse expresamente a tal efecto.
- Cuantas otras funciones deriven expresamente o la que especialmente se haga referencia en el articulado del presente convenio.

2) Empresa, RLT o trabajadores pondrá en conocimiento de la comisión paritaria las dudas, discrepancias y conflictos colectivos que de carácter general se pudiesen formular en relación con la interpretación y aplicación del presente convenio colectivo.



Luns, 1 de abril de 2024

Núm. 63

3) Se establece que las cuestiones propias de las competencias de la Comisión Paritaria (y que se promuevan en ella) adoptarán la forma escrita, y su contenido será suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa.

4) La Comisión, una vez recibido el escrito-propuesta, y, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a quince días naturales para resolver la cuestión formulada o, si eso fuese posible, emitir el oportuno dictamen o informe, según corresponda.

Transcurrido el plazo fijado sin emitirse la resolución o dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

5) Las partes firmantes asumen el contenido del Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos (A.G.A.)

ART. 50.— NO APLICACIÓN DEL RÉGIMEN SALARIAL Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Cuando se produzcan discrepancias para la no aplicación de las condiciones de trabajo referenciadas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se adoptarán los procedimientos establecidos en el decreto 101/2015 de 18 de junio, (publicado en el DOG nº 137 de 22 de julio de 2015), por el que se crea la Comisión Tripartita Gallega para la no aplicación de convenios colectivos que regula su funcionamiento, o en su caso, se recurrirá al Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo (A.G.A.)

Art. 51.— Anexos.

Los Anexos del presente convenio, que se publicarán con el mismo, forman parte integrante de él a todos los efectos.

Art. 52.— Derecho supletorio.

En todas aquellas materias no reguladas en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y a lo previsto en las disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

ANEXO I.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

CLAUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

Para el año 2022: se establece que el incremento económico sea del 4,00 % en concepto de salario base.



Luns, 1 de abril de 2024

Núm. 63

Para el año 2023: se establece que el incremento económico sea del 4,25 % en concepto de salario base.

Para el año 2024: se establece que el incremento económico sea del 4,00 % en concepto de salario base.

Para el año 2025: se establece que el incremento económico sea del 3,75 % en concepto de salario base.

Estos incrementos salariales serán aplicados al personal en alta a la firma del convenio, aplicando el incremento pactado únicamente al concepto de salario base.

Las personas trabajadoras que en los años 2022 y 2023 tuvieran una retribución bruta anual por todos los conceptos por debajo del SMI en los citados años, les será aplicado el porcentaje de incremento de los años 2022 y 2023 sobre el SMI o su parte proporcional.

En caso de verse absorbidos los salarios reflejados para los Técnicos/as B en las tablas del Anexo II por el SMI, la Empresa se compromete a mantener la diferencia porcentual (3,77%) entre el salario de tabla del Técnico/a A y el Técnico/a B, existente en las tablas para el año 2023.

Se entenderán que son pluses absorbibles, la mejora voluntaria, el plus a cuenta convenio y el plus convenio.

ANEXO II.

CLASIFICACION PROFESIONAL Y SALARIO BASE

La clasificación de grupos y niveles incluidas en la Tabla Salarial del presente Convenio Colectivo es meramente enunciativa y no supone la totalidad de los grupos y niveles, ni la obligación de tener previstas todas las plazas enumeradas, si las necesidades de la Empresa no lo requieren, atendiendo a que la estructura del Casino estará determinada por la dirección, en función de las necesidades de funcionamiento necesarias en cada momento.

De conformidad con lo preceptuado en el art. 22 del Estatuto de los Trabajadores, tras redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, las categorías profesionales vigentes pasan a englobarse dentro de niveles profesionales, siendo encuadrados en los diferentes grupos profesionales.

Grupo Profesional

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



Luns, 1 de abril de 2024

Núm. 63

Niveles/Categoría

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.

Grupo Profesionales, Áreas y Niveles.

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

Grupo 1 – Área de juego.

- Nivel 1–Jefe/a de área.
- Nivel 2–Técnico/a A.
- Nivel 3–Técnico/a B.

Grupo 2 – Área Comercial/ Administrativo.

- Nivel 1–Jefe/a de área.
- Nivel 2–Técnico/a A.
- Nivel 3–Técnico/a B.

Grupo 3 – Área Alimentos y Bebidas.

- Nivel 1–Jefe/a de área.
- Nivel 2–Técnico/a A.
- Nivel 3–Técnico/a B.

Grupo 4 – Área Seguridad/CCTV.

- Nivel 1–Jefe/a de área.
- Nivel 2–Técnico/a A.
- Nivel 3–Técnico/a B.

Grupo 5 – Área Mantenimiento/Limpieza.

- Nivel 1–Jefe/a de área.
- Nivel 2–Técnico/a A.
- Nivel 3–Técnico/a B.

GRUPO 1 Área de juego: Comprende todos los departamentos operativos de Caja, Máquinas, Recepción y Mesas.

- 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: 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.

- Recepción: Conocimiento de la legislación aplicable al sector, y en concreto al sistema de acceso de clientes al establecimiento, poseer el carnet de controlador de accesos, atención al cliente, dar a conocer entre los clientes de las promociones, eventos y servicios que ofrece casino. Deberá conocer el software asignado al departamento y poseer un conocimiento mínimo medio del paquete office. Conocimiento de idiomas.
- Máquinas: Ofrecerá una atención personalizada a los clientes del área, atendiendo sus necesidades, tratando de superar las expectativas de los clientes, y gestionando cualquier incidencia del área.

GRUPO 2 Área Comercial / Administrativo: Comprende todas las áreas de carácter administrativo, comercial, marketing y servicios de staff que componen el Casino.

GRUPO 3 Área Alimentos y Bebidas: Comprende toda el área de hostelería y demás servicios de apoyo.

GRUPO 4 Área Seguridad/ CCTV: Comprende los niveles del área de cctv y seguridad pasiva.

Conocerá los procedimientos, de juego, apertura y cierre del casino, conocimiento de software de gestión que tenga la compañía en cada momento, conocer la legislación vigente en materia de juego, realización de informes de juego, conocimiento de la legislación vigente en materia de juego de aplicación a su área.

GRUPO 5 Área de Mantenimiento y Limpieza: Comprende el área de mantenimiento, limpieza y servicios de apoyo al Casino.

Definición de niveles

Los/as trabajadores/as sujetos/as 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.

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

Nivel 1 – JEFES/AS DE AREA:

Las tareas de este grupo profesional suponen un alto grado de conocimiento, autonomía, iniciativa y la responsabilidad completa para la gestión de una o varias áreas funcionales del



Luns, 1 de abril de 2024

Núm. 63

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

Deberá conocer el funcionamiento y productos ofrecidos por el Casino, conocimiento del software de gestión establecido, nivel alto de inglés o portugués, 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, reporting, coordinación y supervisión de la ejecución de tarea.

Deberá ser un experto técnico del área de trabajo, pudiendo desempeñar de forma íntegra todas las posiciones inferiores del área.

Nivel 2 – TECNICOS A:

Engloba a todos los trabajadores de los distintos grupos que, tras superar un mínimo de 6 meses y un máximo de 12 meses de trabajo efectivo, promocionarán automáticamente en base a lo establecido en el presente convenio.

En este nivel los/as trabajadores/as deben mostrar una autonomía laboral, y capacitación técnica suficiente para desarrollar su labor principal con plena independencia y conocimiento integral del área, así como de las novedades que vayan surgiendo, siendo capaz de realizar la polivalencia en las áreas para las que haya sido formado/a o esté capacitado/a.

Nivel 3 – TÉCNICOS B:

Comprende a todas las personas trabajadoras de nuevo ingreso sin experiencia previa en el sector. Estas personas trabajadoras adquirirán los nuevos conocimientos necesarios para desarrollar sus funciones en los diversos puestos y áreas asignadas del casino, promocionarán automáticamente con un mínimo de 6 meses y un máximo de 12 meses de trabajo efectivo.

Las tareas descritas en el presente Anexo tienen carácter enunciativos y no excluyentes, así mismo la empresa se comprometa a presentar las descripciones y funciones de los puestos de trabajo en el primer cuatrimestre del año 2024.



Luns, 1 de abril de 2024

Núm. 63

ANEXO I TABLAS SALARIALES

TABLA SALARIAL AÑO 2022							
		JEFE AREA		TECNICO A		TÉCNICO B	
		SALARIO BASE MENSUAL	SALARIO BASE ANUAL	SALARIO BASE MENSUAL	SALARIO BASE ANUAL	SALARIO BASE MENSUAL	SALARIO BASE ANUAL
GRUPO 1	AREA JUEGO	1.735,70 €	24.300,00 €	1.086,00 €	15.202,00 €	1.020,00 €	14.280,00 €
GRUPO 2	AREA COMERCIAL / ADMINISTRATIVO	1.735,70 €	24.300,00 €	1.086,00 €	15.202,00 €	1.020,00 €	14.280,00 €
GRUPO 3	AREA A&B	1.735,70 €	24.300,00 €	1.086,00 €	15.202,00 €	1.020,00 €	14.280,00 €
GRUPO 4	AREA SEGURIDAD/ CCTV	1.735,70 €	24.300,00 €	1.086,00 €	15.202,00 €	1.020,00 €	14.280,00 €
GRUPO 5	AREA MANTENIMIENTO/ LIMPIEZA	1.735,70 €	24.300,00 €	1.086,00 €	15.202,00 €	1.020,00 €	14.280,00 €

TABLA SALARIAL AÑO 2023							
		JEFE AREA		TECNICO A		TÉCNICO B	
		SALARIO BASE MENSUAL	SALARIO BASE ANUAL	SALARIO BASE MENSUAL	SALARIO BASE ANUAL	SALARIO BASE MENSUAL	SALARIO BASE ANUAL
GRUPO 1	AREA JUEGO	1.735,70 €	24.300,00 €	1.132,00 €	15.848,00 €	1.090,79 €	15.271,00 €
GRUPO 2	AREA COMERCIAL / ADMINISTRATIVO	1.735,70 €	24.300,00 €	1.132,00 €	15.848,00 €	1.090,79 €	15.271,00 €
GRUPO 3	AREA A&B	1.735,70 €	24.300,00 €	1.132,00 €	15.848,00 €	1.090,79 €	15.271,00 €
GRUPO 4	AREA SEGURIDAD/ CCTV	1.735,70 €	24.300,00 €	1.132,00 €	15.848,00 €	1.090,79 €	15.271,00 €
GRUPO 5	AREA MANTENIMIENTO/ LIMPIEZA	1.735,70 €	24.300,00 €	1.132,00 €	15.848,00 €	1.090,79 €	15.271,00 €

TABLA SALARIAL AÑO 2024							
		JEFE AREA		TECNICO A		TÉCNICO B	
		SALARIO BASE MENSUAL	SALARIO BASE ANUAL	SALARIO BASE MENSUAL	SALARIO BASE ANUAL	SALARIO BASE MENSUAL	SALARIO BASE ANUAL
GRUPO 1	AREA JUEGO	1.805,14 €	25.272,00 €	1.177,29 €	16.482,00 €	1.134,42 €	15.882,00 €
GRUPO 2	AREA COMERCIAL / ADMINISTRATIVO	1.805,14 €	25.272,00 €	1.177,28 €	16.482,00 €	1.134,42 €	15.882,00 €
GRUPO 3	AREA A&B	1.805,14 €	25.272,00 €	1.177,28 €	16.482,00 €	1.134,42 €	15.882,00 €
GRUPO 4	AREA SEGURIDAD/ CCTV	1.805,14 €	25.272,00 €	1.177,28 €	16.482,00 €	1.134,42 €	15.882,00 €
GRUPO 5	AREA MANTENIMIENTO/ LIMPIEZA	1.805,14 €	25.272,00 €	1.177,28 €	16.482,00 €	1.134,42 €	15.882,00 €



Luns, 1 de abril de 2024

Núm. 63

TABLA SALARIAL AÑO 2025							
		JEFE AREA		TECNICO A		TÉCNICO B	
		SALARIO BASE MENSUAL	SALARIO BASE ANUAL	SALARIO BASE MENSUAL	SALARIO BASE ANUAL	SALARIO BASE MENSUAL	SALARIO BASE ANUAL
GRUPO 1	AREA JUEGO	1.872,86 €	26.220,00 €	1.221,43 €	17.100,00 €	1.177,00 €	16.478,00 €
GRUPO 2	AREA COMERCIAL / ADMINISTRATIVO	1.872,86 €	26.220,00 €	1.221,43 €	17.100,00 €	1.177,00 €	16.478,00 €
GRUPO 3	AREA A&B	1.872,86 €	26.220,00 €	1.221,43 €	17.100,00 €	1.177,00 €	16.478,00 €
GRUPO 4	AREA SEGURIDAD/ CCTV	1.872,86 €	26.220,00 €	1.221,43 €	17.100,00 €	1.177,00 €	16.478,00 €
GRUPO 5	AREA MANTENIMIENTO/ LIMPIEZA	1.872,86 €	26.220,00 €	1.221,43 €	17.100,00 €	1.177,00 €	16.478,00 €

*ANEXO III.**REPARTO DE PROPINAS*

Como desarrollo del artículo 35 del presente Convenio, en este anexo, se definen los diversos troncos de propinas y su aplicación en CASINO DE LA TOJA, S.A.

De conformidad con lo previsto en el artículo 44.5 del Decreto 37/2016 del 17 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Casinos de juego de la Comunidad Autónoma de Galicia, el tronco de propinas estará constituido por la masa global de las propinas y se repartirá de forma que una parte se distribuya entre el personal empleado y otra se destine a atender los costes de personal y las atenciones a clientes. La distribución del tronco será establecida de común acuerdo entre la sociedad titular y la representación del personal empleado, a salvo de lo que pueda preverse en el convenio colectivo de aplicación.

Con independencia de todo lo expresado anteriormente respecto a las propinas, las propinas de los Departamentos de Recepción, Caja y Máquinas, que inicialmente serán contabilizadas en el Tronco de Propinas, serán segregadas de dicho tronco en su totalidad, a fin de repartirlas entre el personal del departamento correspondiente en cada caso, según sus propias escalas o repartos, sin que la Empresa tenga de ellas participación alguna, a las que se le aplicarán las deducciones legales que correspondan y se incluirán en las correspondientes nóminas.

Así, este tronco de propinas se divide en:

A- Tronco Repartible (31,00 %), propina en sentido estricto, que se distribuye entre el personal según la escala de puntos pertinentes para cada caso.

B- Tronco No Repartible (68,50 %) resultado de restar al Tronco de Propinas el tronco repartible.

C- Representación Legal de los Trabajadores (0,50 %), para que puedan ejercer sus actividades sindicales y sociales.



El sistema de reparto de propinas, véase tronco repartible, quedará de la siguiente forma:

1. Sobre el 30,5 %, se calcularán los siguientes puntos:

Mesas de Juego / Croupieres:

- 60 puntos para personal con más de un año de servicio efectivo en el departamento.
- 30 puntos para el personal con menos de un año de servicio efectivo en el departamento.

Recepción, Máquinas y Caja:

- 15 puntos para el personal con más de un año de servicio efectivo en el departamento.
- 10 puntos para el personal con menos de un año de servicio efectivo en el departamento.

2. Sobre el 0,5 % restante, se calculará a partes iguales para el personal de los departamentos no incluidos en el reparto anterior, es decir: Alimentación y Bebidas, CCTV, Administración, Mantenimiento y Limpieza.

Las personas trabajadoras polivalentes que realicen tareas en un área diferente de la de origen, en jornadas integras de trabajo, percibirán, de forma proporcional, los puntos de propina del área en la que hayan trabajado.

ANEXO IV.

PROTOCOLO DE ACOSO

ÍNDICE

0. Registro de Cambios del Procedimiento

1. Declaración de principios.

2. Normativa.

3. Ámbito.

4. Objeto.

5. Definiciones de conductas constitutivas de Acoso.

5.1 Acoso Discriminatorio.

5.2 Acoso Sexual.

5.3 Acoso por razón de sexo.

5.4 Acoso Moral o Mobbing.

6. Medidas de prevención del Acoso.

7. Procedimiento de actuación en caso de denuncia por Acoso.

7.1 Aspectos que acompañarán al procedimiento.



Luns, 1 de abril de 2024

Núm. 63

7.2 Procedimiento.

7.3 Requisitos de la denuncia.

7.4 Comisión instructora de situaciones de Acoso.

7.5 Procedimiento formal.

7.6 Elaboración del informe.

7.7 Acciones a adoptar del procedimiento.

7.8 Medidas a adoptar tras la finalización del procedimiento.

8. Medidas a adoptar tras la finalización del procedimiento.

9. Otras consideraciones.

10. Anexo.

a. Anexo I: Plantilla “Modelo de denuncia por Acoso”

1.0 DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

CASINO LA TOJA, S.A, 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 LA TOJA, S.A, 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. Luckia se compromete a eliminar cualquier situación de este tipo en las relaciones laborales mediante un procedimiento que permita dar solución a las reclamaciones con las debidas garantías, basándose en la normativa legal vigente.

CASINO LA TOJA, S.A, 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.



Luns, 1 de abril de 2024

Núm. 63

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/as trabajadores/as, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los/as trabajadores/as deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y las 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 dentro del ámbito a que alcanzan las



Luns, 1 de abril de 2024

Núm. 63

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 Nº/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/as 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 Grupo Luckia.

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 LA TOJA, S.A en España.

Se acuerda su implantación, previa negociación en caso de existir con la representación

legal de los/as trabajadores/as, de conformidad con el art. 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, estableciendo que toda empresa ha de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Dado que la empresa firmante del Protocolo tiene la obligación de garantizar la seguridad y salud laboral de toda persona que preste servicios en las instalaciones a las que alcanza el poder de dirección, debe asegurar por todos los medios a su alcance la existencia de ambientes de trabajo exentos de riesgos para la integridad física y psíquica. En consecuencia, el Protocolo se aplicará a toda persona que preste servicios en dichos centros, incluido el personal directivo, se encuentre o no incluido en el ámbito del convenio que resulte de aplicación en la empresa, el personal afecto a contratas o subcontratas y/o puesto a disposición por las ETTs y personas trabajadoras autónomas relacionadas con la empresa.

Se establece el compromiso de regular, las posibles situaciones de acoso en el trabajo. Compromiso en la prevención, a través de la formación, la responsabilidad y la información. Compromiso en la resolución de las reclamaciones y denuncias presentadas. Todo ello con las



Luns, 1 de abril de 2024

Núm. 63

debidas garantías y considerando las normas (comunitarias, constitucionales, autonómicas, laborales) y preservando el derecho de todos/as trabajadores y trabajadoras a disfrutar de un ambiente de trabajo exentos de acoso y violencia de género.

4.0 OBJETIVO

El objetivo del presente Protocolo es prevenir y erradicar todas aquellas situaciones constitutivas de acoso, asumiendo la Empresa su responsabilidad en orden a la no discriminación y erradicar cualquier posible entorno de conductas contrarias a la dignidad, libertad, e integridad física y moral, que pueden afectar a la salud física o psíquica de la persona.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención de situaciones de acoso y la reacción empresarial frente a las denuncias por acoso. En consecuencia, se consideran dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.
2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de algún/a 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 de la trabajadora.

5.2 Acoso sexual

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.



Acoso sexual laboral: Todo comportamiento de carácter sexual no deseado que realiza, en el contexto de una relación de empleo, una persona respecto de un/a trabajador/a con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un ambiente intimidatorio, ofensivo u hostil para él o ella.

En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente. Se debe tener claro que, en determinadas circunstancias, un único incidente puede constituir acoso sexual.

Tipos de acoso sexual: Se distinguen dos tipos básicos de acoso sexual, en función de que exista o no un elemento de chantaje en el mismo: el acoso quid pro quo y el que crea un ambiente de trabajo hostil.

Acoso quid pro quo o chantaje sexual: En este tipo de acoso lo que se produce es propiamente un chantaje sexual (esto a cambio de eso). A través de él, se fuerza a un empleado a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones del trabajo. Se trata de un abuso de autoridad por lo que sólo puede ser realizado por quien tenga poder para proporcionar o retirar un beneficio laboral. Este tipo de acoso consiste en situaciones donde la negativa de una persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza explícita o implícitamente como una base para una decisión que afecta el acceso de la persona a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, al salario o a cualquier otra decisión sobre el empleo (Resolución sobre la protección de la dignidad de las mujeres y de los hombres; Consejo de Ministros de Comunidades Europeas, Mayo 1990 y Recomendación de la Comisión Europea sobre el mismo asunto, Noviembre 1991).

Este concepto del acoso encierra un importante problema, que es la exclusión de las conductas de acoso entre colegas, cuyas consecuencias, sin embargo, son iguales que las de acoso por un superior.

Acoso que crea un ambiente de trabajo hostil o Acoso ambiental: La Recomendación de la Comisión Europea mencionada se refiere también a una conducta que «crea un ambiente de trabajo humillante, hostil o amenazador para el acosado».

Conductas constitutivas de acoso sexual:

- El contacto físico deliberado y no solicitado, acercamiento físico excesivo o innecesario. Agresiones físicas.
- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. Cartas o mensajes de correo electrónico o mensajería instantánea (sms, whatsapp, etc.)



de carácter ofensivo y de contenido sexual (por ejemplo, chistes de contenido sexual no deseados, acorralamientos, observación clandestina en lugares reservados, etc.)

- Conductas de intercambio: Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros/as o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

5.3 Acoso por razón de sexo

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007: “Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:

Serán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo, entre otras:

- Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o la maternidad.
- Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempleo, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc.)
- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.
- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.
- Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, o la orientación sexual.
- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.
- Agresiones físicas.

5.4 Acoso Moral o Mobbing

Se entiende como acoso moral la práctica o comportamiento repetido o persistente por una o más personas durante un tiempo prolongado, verbal, psicológica o físicamente, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como finalidad la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de la víctima. Pueden considerarse comportamientos que evidencien la existencia de una conducta de acoso moral (por separado o en unión de varios de ellos):

- El aislamiento y rechazo o prohibición de comunicación.
- Los atentados contra la dignidad de la persona.



Luns, 1 de abril de 2024

Núm. 63

- 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 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.



Luns, 1 de abril de 2024

Núm. 63

- Identificación de la víctima y puesto que ocupa.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.)
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Firma del/la denunciante en prueba de conformidad.

La persona que presenta una denuncia recibirá un acuse de recibo inmediato con el nombre, DNI y firma de la persona que recibe la denuncia, fecha en la que hace entrega de la misma y número de expediente.

7.4 Comisión Instructora de Situaciones de acoso.

Se crea la Comisión Instructora de Situaciones de Acoso, como órgano encargado de tramitar el procedimiento. Tanto la empresa como la RLT podrán nombrar a una persona representante en la comisión. Cara a mantener una misma unidad de criterio, ambas partes se comprometen, una vez constituida la comisión, a garantizar en la medida de lo posible que sus representantes tengan carácter estable. Por la RLT la representación puede estar delegada en representantes unitarios o sindicales, inclusive ajenos a la empresa.

7.5 Procedimiento formal.

La Comisión contará con las siguientes figuras entre sus componentes:

Instructor/a: Persona técnica encargada de dirigir todas las actuaciones para resolver el Expediente (citaciones, levantamiento de acta, custodia de documentación, etc.) y encargada de redactar el Informe de Conclusiones. Será elegida por la empresa. El Instructor podrá delegar el trámite de investigación en un tercero miembro de la compañía.

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/as 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/as 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 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.



Luns, 1 de abril de 2024

Núm. 63

- 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 de la persona trabajadora acosado/a, reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa, etc.



9.0 OTRAS CONSIDERACIONES

La Empresa asegurará que los trabajadores y las trabajadoras que consideren que han sido objeto de acoso, quienes planteen una queja en materia de acoso o quienes presten asistencia en cualquier proceso, por ejemplo, facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará susceptible de sanción disciplinaria.

La regulación y procedimientos establecidos en el presente protocolo es un instrumento interno para resolver aquellas situaciones que pudieran producirse en el seno de la Empresa dentro de un marco de confidencialidad y respeto a la dignidad de las personas.

El presente Protocolo es un documento vivo que debe admitir su adaptación o variación en función de la evolución de las circunstancias en el futuro.

Al menos una vez al año, la Comisión de Seguimiento evaluará la aplicación del presente procedimiento, pudiendo las partes hacer las propuestas de modificación y adaptación que consideren oportunas para mejorar la consecución de los 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 las 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.



Luns, 1 de abril de 2024

Núm. 63

10.0. ANEXO.

10.1 Anexo I: Plantilla “Modelo de denuncia por acoso”

MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO

SOLICITANTE (marcar)

- | | | | |
|---|---|---|-------|
| - | Persona afectada | - | RRHH |
| - | Representante de los/as trabajadores/as | - | Otros |

TIPO DE ACOSO

- | | | | |
|---|------------------|---|--------------------|
| - | Sexual. | - | Por razón de sexo. |
| - | Discriminatorio. | - | 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 OCUPA

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

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.gal>
Código seguro de verificación:BA5LUE8T13MGKYBI



Luns, 1 de abril de 2024

Núm. 63

Firmantes del Convenio Colectivo de Casino de la Toja, S.A.

Banco Empresarial

Ángel M. Expósito Quiroga
Gerente

Jesús Maquieira García
Responsable Territorial de Personas

Maria Luisa Ameijeiras Saez
Departamento Personas

Banco Social

José Diego García Fernandez
RLT-CIG

Romina Beatriz Calvo Bobbera
RLT- CIG

Jose Luis Pérez Seoane
RLT-CIG

Diana A. Ramírez Rodriguez
RLT-CC.OO

Andreina F. Carreira De castro
RLT-CC.OO

Lucía Vázquez Nuñez
RLT-UGT

