OTRAS DISPOSICIONES

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

1500

RESOLUCIÓN de 6 de febrero de 2013, del Director de Trabajo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo de la empresa Euskal Kirol Apostuak, S.A. (código de convenio núm. 86100042012013).

ANTECEDENTES

Primero.– El día 7 de enero de 2013, se ha presentado en REGCON, la documentación preceptiva referida al convenio antes citado, por los representantes de la Comisión Negociadora.

Segundo.– Con fecha 22 de enero de 2013, se requirió su subsanación a la Comisión Negociadora, a fin de que determinaran las partes firmantes, que fue cumplimentada en REGCON con esa misma fecha.

Tercero.– Con fecha 25 de enero de 2013, se requirió de nuevo su subsanación, en cuanto a la acreditación de los firmantes del convenio colectivo que fue subsanado en esa misma fecha. Se hizo un nuevo requerimiento el día 29 de enero de 2013, a fin de que se modificaran y completaran datos de la hoja estadística, cumplimentándose en ese mismo día.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.– La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29-03-1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 17.h) del Decreto 42/2011, de 22 de marzo (BOPV de 25-03-2011) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15-02-2011) y el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE de 12-06-2010) sobre registro de convenios colectivos.

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

En su virtud,

RESUELVO:

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

Segundo.– Disponer su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

En Vitoria-Gasteiz, a 6 de febrero de 2013.

El Director de Trabajo,
JOSÉ JAVIER LOSANTOS OMAR.

CONVENIO COLECTIVO EUSKAL KIROL APOSTUAK, S.A.

CAPÍTULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.– Partes negociadoras.

Las partes negociadoras del presente convenio colectivo tienen la representación que determina el artículo 87.1 en relación con el 88.1 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para los convenios colectivos de ámbito empresarial, y son:

– La sociedad Euskal Kirol Apostuak, S.A. y

– La representación de los trabajadores formada por los miembros del comité de empresa del centro de trabajo de Bizkaia, la delegada de personal del centro de trabajo de Gipuzkoa y la delegada de personal del centro de trabajo de Álava.

Artículo 2.– Ámbito funcional.

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo entre la empresa Euskal Kirol Apostuak, S.A. y los trabajadores de la misma.

Artículo 3.– Ámbito personal.

La normativa contenida en este Convenio Colectiva afecta al personal empleado en los centros de trabajo de la empresa Euskal Kirol Apostuak, S.A., en sus distintos grupos profesionales, quedando, no obstante, excluidos los cargos directivos respecto de las condiciones salariales y jornada.

Artículo 4.– Ámbito territorial.

Las normas de este Convenio son de obligatoria aplicación para la totalidad de centros de trabajo de Euskal Kirol Apostuak, S.A., radicados en la Comunidad Autónoma del País Vasco, tanto los actualmente en funcionamiento como los que pudieran abrirse en un futuro.

Artículo 5.– Ámbito temporal y denuncia.

Este Convenio entrará en vigor a todos los efectos a partir del 1 de enero de 2013 y tendrá una duración de dos años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2014.

Ello no obstante, si su publicación en el BOB fuere posterior al 1 de enero de 2013, se aplicará con efectos retroactivos.

Con tres meses de antelación a la finalización de su vigencia cualquiera de las partes intervinientes en el mismo podrá denunciarlo comunicándolo a la otra de modo fehaciente mediante escrito en el que consten las materias y los criterios de revisión del Convenio Colectivo por la parte denunciante.

Finalizada la vigencia y hasta tanto no sea sustituido por otro Convenio, se prorrogará por períodos anuales el contenido normativo del mismo.

CAPÍTULO SEGUNDO

CLÁUSULAS DE EMPLEO

Artículo 6.– Período de prueba.

Para los contratos indefinidos podrá concertarse por escrito un período de prueba que no podrá exceder de 6 meses, cualquiera que sea el Grupo profesional en el que ingrese la persona contratada.

Los contratos de duración determinada que se realicen, podrán concertarse con un periodo de prueba de un tercio de su duración.

La duración del período de prueba pactado quedará interrumpida por las situaciones de excedencia y suspensión de trabajo acogidas en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores que pudiera afectar a la persona durante el mismo. El cómputo de dicho período se reanudará una vez hubieren finalizado aquéllas, sin perjuicio de poder ejercitar ese derecho ambas partes durante la situación de suspensión aludida.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento por ninguna de las partes, el contrato de trabajo producirá plenos efectos, computándose el tiempo de servicios prestado en la antigüedad del trabajador de la empresa.

Artículo 7.– Modalidades de contratación.

La contratación del personal se realizará utilizando las modalidades de contratación vigentes en cada momento, que deben corresponderse de forma efectiva con la finalidad legal o convencionalmente establecida para no incurrir en fraude de ley. El contrato eventual por circunstancias de la producción se regulará según la legislación vigente, sin embargo se podrá prorrogar hasta 12 meses dentro de un periodo de 18.

Artículo 8.– Ingreso al trabajo.

La Empresa, previamente al ingreso, podrá realizar a los interesados las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas, que consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuados al grupo profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar. La Empresa podrá solicitar a cada candidato la certificación de antecedentes penales y de antecedentes policiales.

La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones generales vigentes sobre colocación, así como las disposiciones especiales según el tipo de trabajo o circunstancias del trabajador.

Las Empresa está obligada a comunicar a los servicios públicos de empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, el contenido de los contratos de trabajo que celebren o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito, en los términos previstos en el Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre, por el que se regula el contenido de los Contratos de trabajo y de sus copias básicas a los servicios públicos de empleo, y el uso de medios telemáticos en relación con aquellos.

Asimismo la empresa deberá enviar o remitir a los citados servicios la copia básica de los contratos de trabajo, previamente entregada a la representación de los trabajadores, si la hubiere. En todo caso se le entregará una copia completa del contrato al trabajador contratado.

Artículo 9.– Pactos de plena dedicación y de permanencia.

1.– Podrán formalizarse pactos de plena dedicación por el tiempo de duración del contrato por el que el trabajador preste servicios a Euskal Kirol Apostuak, S.A. mediante compensación económica expresa, en los términos que al efecto se convengan.

2.– Si el trabajador hubiere recibido una especialización profesional con cargo a la empresa para efectuar un trabajo específico, podrá pactarse por escrito entre trabajador y la Euskal Kirol Apostuak, S.A. la permanencia en ésta durante un período de tiempo que en ningún caso sobrepase un año de duración.

En el supuesto de que el trabajador incumpliera el pacto de permanencia previsto en el párrafo anterior, Euskal Kirol Apostuak, S.A. tendrá derecho a la percepción de una indemnización por daños y perjuicios, cuya cuantía será directamente proporcional al desembolso, debidamente acreditado, efectuado por la empresa, en relación con el plazo de permanencia incumplido por el trabajador.

CAPÍTULO TERCERO

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN DEL TRABAJO

Artículo 10.– Sistema de clasificación profesional.

El personal sujeto al presente Convenio Colectivo se clasificará, en función de las exigencias profesionales, formación y contenido general de la prestación, y con carácter normativo, en alguno de los siguientes grupos profesionales, en base a los contenidos específicos que los definen:

Grupo I:

Criterios generales: personal que ejecuta un trabajo bajo instrucciones concretas con una dependencia jerárquica y funcional total. El desempeño del puesto se desarrolla en tiendas u oficinas. Las funciones pueden implicar incomodidad temporal o esfuerzo físico.

Formación: conocimientos elementales relacionados con la tarea que desempeña.

Grupo II:

Criterios generales: personal que ejecuta un trabajo bajo instrucciones concretas con dependencia jerárquica y funcional, pero que necesitan adecuados conocimientos profesionales para su correcta ejecución, y de una experiencia de tres años en las técnicas y procedimientos específicos utilizados en la empresa, las funciones puede implicar incomodidad temporal o esfuerzo físico. La dirección de la empresa podrá excepcionar del cumplimiento de los tres años a aquellos trabajadores que, a su juicio, hayan tenido un especial desempeño en su trabajo o una adecuada cualificación.

Formación: Bachiller elemental o superior, Formación Profesional, Educación Secundaria Obligatoria, o formación equivalente adquirida en su puesto de trabajo.

Grupo III:

Criterios generales: realiza trabajos cualificados bajo especificaciones precisas y con cierto grado de autonomía. Puede ayudar a la coordinación del trabajo de otras personas solucionando los problemas que se les planteen. Esta labor la realiza en base a que ejecuta con carácter habitual aquellas tareas correspondientes al personal que gestiona o puede gestionar y, con carácter puntual, cuando se le requiera al efecto, ayuda a su coordinador/a en las tareas básicas, en el supuesto de ausencias ocasionales, incluido el periodo vacacional.

Formación: Titulación universitaria o equivalente, Bachillerato Unificado Polivalente, Formación Profesional o formación equivalente adquirida en el ejercicio de su trabajo.

Grupo IV:

Criterios generales: alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Participa en la definición de objetivos concretos a alcanzar en un campo determinado y establece normas, guías y estrategias conforme a los principios de la empresa. Coordina, planifica y dirige las funciones realizadas por su personal a su cargo, si los tuviese, y responde de su formación. También incluyen en este grupo las titulaciones universitarias o equivalentes que ejerzan las funciones propias de su titulación.

Formación: Titulación universitaria o equivalente, Formación Profesional Superior o conocimientos profesionales adquiridos en base a una acreditada experiencia.

Artículo 11.– Promoción profesional y económica.

La promoción profesional y económica de los trabajadores de Euskal Kirol Apostuak, S.A. se producirá mediante la progresión en los diferentes grados que se establezcan entre las funciones que componen el Grupo Profesional en que cada cual se encuentre adscrito, teniendo en cuenta, entre otras circunstancias, el nivel de perfeccionamiento profesional y de rendimiento alcanzados así como las facultades organizativas del empresario.

Artículo 12.– Ascensos.

El paso de un trabajador de un grupo profesional inferior previamente existente a un grupo profesional superior, se realizará teniendo en cuenta la formación y méritos del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario. En cualquier caso, los criterios de ascenso en la Empresa se acomodarán a las reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

Artículo 13.– Formación profesional.

Los trabajadores inscritos en cursos organizados en Centros reconocidos por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte para la obtención de un título oficial, tendrán derecho:

a) Al disfrute de los permisos retribuidos por el tiempo necesario para concurrir a exámenes finales en el caso de que la empresa previamente haya confirmado por escrito, y con anterioridad al comienzo de curso, la idoneidad de ese curso para el desarrollo de la actividad profesional dentro de las funciones que desarrolle el trabajador de las que pudiera desarrollar en el futuro.

b) Si en la Empresa está instaurado un régimen de turnos de trabajo, gozará de preferencia para elegir el que más le convenga con el horario y los cursos.

c) Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación o esta medida resulte más conveniente para la organización del trabajo, la Empresa podrá concertar con el trabajador la concesión de un permiso de formación profesional con reserva del puesto de trabajo.

CAPÍTULO CUARTO

RETRIBUCIONES

Artículo 14.– Estructura salarial.

Principios generales:

1.– Se estará en cuanto a su definición, a lo establecido en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores.

2.– Todos los importes consignados en este Convenio se considerarán brutos, debiéndose practicar sobre ellos las retenciones legales que procedan por razones fiscales, de seguridad social, órdenes judiciales de retención o embargo o cualquier otro imperativo legal.

3.– La Empresa pagará por la prestación de igual trabajo el mismo salario en todos sus conceptos, sin discriminación alguna por razón de sexo.

Distribución salarial:

A) Salario base:

El salario base está compuesto por la totalidad de los conceptos retributivos a percibir por los trabajadores en actividad normal o habitual en la Empresa.

B) Complementos salariales:

Son complementos salariales las cantidades que se adicionan al salario base de grupo por cualquier concepto distinto de la jornada anual del personal y su adscripción a un Grupo Profesional. Los complementos salariales se ajustarán principalmente a alguna de las siguientes modalidades:

a) Personales: este concepto salarial aglutinará los conceptos retributivos procedentes de la antigua estructura salarial aplicada en Euskal Kirol Apostuak, S.A. antes de la entrada en vigor del presente Convenio, que exceda del salario base correspondiente a cada grupo profesional recogido en el anexo 1 del presente convenio, donde está incluida la antigüedad consolidad al 31 de diciembre de 2012. Este complemento no será absorbible ni compensable.

b) De puesto de trabajo creado con posterioridad a la entrada en vigor del presente convenio: integrado por las cantidades que perciba la persona por razón de las características del puesto de trabajo en el que desarrolla efectivamente su actividad y en función del tramo que se encuentre de política retributiva. Este complemento es de índole funcional, por lo que no tendrá carácter consolidable, pudiendo absorberse de él los sucesivos incrementos salariales.

c) Compensación personal de actividad (funcional o circunstancial): consistente en las cantidades que perciba la persona debido a la realización del trabajo en algún momento o lugar determinado y de acuerdo con su contrato de trabajo. Dado su carácter, no será consolidable y sólo se percibirá cuando efectivamente se preste el trabajo en la modalidad o circunstancia que se retribuye.

Se considera compensación personal de actividad la nocturnidad. Tendrán este carácter las cantidades que retribuyan la prestación de trabajo en determinadas condiciones especiales, como trabajo nocturno, salvo que en el contrato se contemple la prestación del trabajo en tales condiciones de una manera específica, y ello haya sido considerado a la hora de fijar la retribución pactada.

Artículo 15.– Plus antigüedad.

Se suprime con efectos 1 de enero 2013 la compensación por antigüedad según Convenios Aplicables anteriores.

La pérdida de la antigüedad será compensada para aquellos trabajadores con contrato vigente a la fecha de aplicabilidad del presente convenio con un incremento salarial de 400 euros anuales no absorbible ni compensable, distribuido en 14 pagas.

Artículo 16.– Liquidación y pago.

El pago de haberes se efectuará dentro de cada mes natural.

Para hacer efectivos dichos abonos se usará cualquiera de los sistemas legalmente autorizados (cheques, transferencias, metálico, etcétera). No obstante, se realizará mediante transferencia bancaria cuando así lo solicite el trabajador al empresario o por decisión de este cuando mayoritariamente los trabajadores de la empresa hayan optado por este sistema.

Los recibos justificativos de pago de salarios se ajustarán a uno de los modelos oficiales aprobados por el Ministerio de Trabajo y deberán contener, perfectamente desglosados y especificados, todos los conceptos salariales y extrasalariales, así como las retenciones, cotizaciones, tributaciones y sus bases de cálculo.

Artículo 17.– Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una en el mes de julio, otra en el mes de diciembre.

El personal que ingrese o cese en la empresa durante el transcurso del año percibirá las gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 18.– Abono en caso de enfermedad.

En caso de enfermedad común o de accidente no laboral, debidamente acreditados por la Seguridad Social, la Empresa completará las prestaciones obligatorias hasta el importe integro de las retribuciones, durante el período de permanencia en estado de Incapacidad Temporal, incluidas las gratificaciones extraordinarias, a partir del decimoquinto día de permanencia en el mencionado estado.

Asimismo, las ausencias por enfermedad sin parte de baja tendrán la misma consideración que las debidamente acreditadas por la Seguridad Social.

En caso de enfermedad profesional, de accidente de trabajo o riesgo durante el embarazo, debidamente acreditados, la Empresa completará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de las retribuciones, durante el período de permanencia en estado de Incapacidad Temporal. Incluidas la gratificaciones extraordinarias desde el primer día.

CAPÍTULO QUINTO

TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 19.– Jornada.

A) Duración.

Se establece una jornada anual para el año 2013 de 1.742 horas, efectivas en cómputo anual, que en su distribución semanal no podrán exceder 40 horas.

B) Distribución.

La distribución de la jornada se efectuará por la Dirección de la Empresa, pudiéndose concentrar los períodos de trabajo en determinados días, meses o períodos, en función de las necesidades de la organización del trabajo, y con un reparto irregular de la misma a lo largo del año, respetando los descansos legales y lo previsto en los apartados siguientes.

La jornada se desarrollará en los centros de trabajo de lunes a domingo.

El trabajo en festivo, excluido el domingo, que se realice dentro de la jornada de 40 horas semanales, se compensará con descanso equivalente al tiempo trabajado o con el abono adicional de una cantidad equivalente a 1,5 horas de trabajo ordinaria. En el caso de festivos especiales (25 de diciembre y 1 de enero) la cantidad adicional será equivalente a 2 horas de trabajo ordinario.

La prestación de servicios en festivos especiales se realizará mediante trabajadores voluntarios. En defecto de voluntarios, la designación de los trabajadores recaerá en la Empresa.

La elección de la forma de retribución de los festivos recaerá en la Empresa en atención a las necesidades organizativas de la Empresa.

La distribución de la jornada de trabajo se realizará por la Dirección de la Empresa de manera que los trabajadores con carácter general, conozcan como mínimo con 7 días de antelación, la fijación del horario del mes siguiente completo.

Las facultades de distribución de la jornada no podrán, en ningún caso, vulnerar el límite máximo de 9 horas de trabajo diarias, en jornada ordinaria, el período mínimo de descanso de 12 horas entre el final de una jornada y el comienzo de otra.

Por causas organizativas, podrán producirse cambios en la distribución de la jornada de los que se deberá informar al Comité Intercentros, con un límite de 5% de la jornada anual.

Las horas que deben realizarse para sustituir las ausencias imprevistas de compañeros no requerirán preaviso, y las restantes no planificadas se deberán comunicar por la Dirección al momento de conocerse la causa que las origina.

La compensación de las horas trabajadas y no planificadas, se efectuará preferentemente con tiempo de descanso equivalente concretándolo de mutuo acuerdo con la Dirección.

La verificación y control de la jornada se efectuará, con carácter individual, de forma que no existan desfases de horas para compensar ni devolver, acumuladas por más de dos meses, realizándose preferentemente en jornadas completas.

No obstante lo anterior, en los tres meses siguientes a la finalización del año natural, se verificará la jornada con carácter individual, compensándose en tal periodo los desfases que, en su caso se produzcan en el año natural anterior.

La Empresa, previa consulta con el Comité Intercentros, elaborará un calendario anual.

Artículo 20.– Horas extraordinarias.

Las partes acuerdan tender a su supresión como medida de fomento del empleo.

Sin perjuicio de ello, las horas extraordinarias que se tengan que realizar necesariamente serán preferentemente compensadas con tiempo de descanso.

El período de compensación se establece en 2 meses, inmediatamente posteriores a la fecha de realización.

Las prolongaciones de jornadas serán compensadas en tiempos equivalentes: 1 hora de prolongación por 1 hora de descanso.

Las horas extraordinarias no compensadas en tiempo de descanso se retribuirán por 1,5 horas de trabajo ordinarias.

Artículo 21.– Descanso semanal.

Todo trabajador, salvo los integrantes del Departamento de Operaciones, disfrutará de 2 días de descanso rotativo e ininterrumpido.

Artículo 22.– Permisos.

Todo trabajador afectado por el presente convenio tendrá derecho a permisos retribuidos por los días naturales que es establecen a continuación, siempre que se avise con la posible antelación y se justifique adecuadamente:

a) Quince días por matrimonio del trabajador.

b) Dos días por nacimiento de hijos o muerte de hijos, cónyuge o persona con la que conviva.

c) Dos días por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Este permiso se extenderá hasta el mismo grado en las parejas de hecho. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer algún desplazamiento al efecto, el permiso será de cuatro días.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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

e) Un día por traslado del domicilio habitual.

f) Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales de los trabajadores, cuando éstos cursen estudios de carácter oficial o académico, y la empresa haya autorizado por escrito su idoneidad para el desarrollo de la actividad profesional dentro de las funciones que desarrolle el trabajador o de las que pudiera desarrollar a futuro. En tales casos, deberán aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.

g) Las trabajadoras embarazadas podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parteo, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Artículo 23.– Vacaciones.

El período de vacaciones anuales retribuidas no substituible por compensación económica será de treinta días naturales. El inicio de las vacaciones no coincidirá con un día de descanso semanal, debiendo iniciar el disfrute al término de dicho descanso. Todos los trabajadores disfrutarán como mínimo quince días de vacaciones en quincenas naturales, o la parte proporcional que corresponda, en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

El disfrute de las vacaciones o de la parte proporcional que corresponda se realizará dentro del año natural de que se trate.

La empresa y los representantes legales de los trabajadores elaborarán durante el mes de diciembre de cada año el cuadro de vacaciones del año siguiente, de forma que se garantice la rotatividad de todos los trabajadores, y deberá exponerse en el tablón de anuncios.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario laboral de la empresa coincida en el tiempo con una situación de suspensión por incapacidad temporal, derivada de accidente de trabajo, o de otra contingencia que precisara hospitalización, maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a tales períodos de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

CAPÍTULO SEXTO

DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 24.– Principio de no discriminación.

Ambas partes acuerdan en este Convenio Colectivo poner especial cuidado en la aplicación del principio de igualdad y prohibición de discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, raza, edad, origen, estado civil, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, respecto a todas las condiciones y derechos que constituyen la relación laboral, para el total cumplimiento de los preceptos constitucionales.

Comisión para la igualdad de oportunidades.

Se constituirá una Comisión para la igualdad de oportunidades que velará, en el ámbito del presente convenio, por evitar la discriminación en todos sus conceptos.

Dicha Comisión controlará, vigilará y podrá elevar, en su caso, propuestas de modificación de las circunstancias discriminatorias al órgano competente para la corrección de las mismas.

Podrá ser consultada acerca de las cuestiones que pudieran suscitarse en relación a los distintos procedimientos de gestión y aplicación del presente convenio que afecten a la igualdad de oportunidades.

Esta Comisión tratará aquellas situaciones en las que se estime que se ha producido o se pueda producir una situación discriminatoria, pero en todo caso sus actuaciones serán siempre consultivas e informativas, no vinculantes.

En los procesos de selección o promoción en la empresa, se salvaguarda la igualdad de oportunidades y, no existirá ningún tipo de discriminación.

Artículo 25.– Otros derechos fundamentales.

Protección frente al acoso moral y sexual.

Acoso moral.– Se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad promocional profesional o su permanencia en el puesto, afectando negativamente al entorno laboral.

Describe una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia u hostigamiento psicológico extremo, de forma sistemática, generalmente durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo.– 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.

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.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo. La acción ejercitada por el/la acosador/a tiene que ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción. No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un periodo prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual. Estos comportamientos deterioran el entorno de trabajo y afectan negativamente a la calidad del empleo, condiciones laborales y desarrollo profesional de la victima del acoso.

Medidas preventivas. Normas de comportamiento.– La empresa, como garante de la seguridad y salud laboral de las personas que en ella trabajan, tiene la obligación de mantener, o cuando menos, promover, un ambiente o clima laboral sano, adoptando las medidas tendentes a evitar que la prestación de servicios de la persona dé lugar a lesiones psíquicas o físicas.

El Comité de seguridad y salud establecerá los mecanismos de detención de posibles riegos psicosociales y, en su caso, procederán a la evaluación de los mismos y promoverán, adicionalmente, la detención precoz de situaciones de riesgo a través de la vigilancia de la salud.

La política preventiva de la empresa está formada por un conjunto de contenidos y principios que enlazando con sus valores internos de eficacia y responsabilidad en el trabajo muestran el compromiso de la Dirección y los empleados con la Seguridad y el Bienestar dentro de la compañía, así como con la mejora continúa del entorno para sus clientes.

CAPÍTULO SÉPTIMO

MODIFICACIÓN

Artículo 26.– Movilidad funcional.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del personal y sin perjuicio de su formación y promoción profesional. En el ejercicio de la movilidad funcional la Dirección de la empresa podrá asignar al personal perteneciente a un grupo profesional la realización de aquellas tareas correspondientes a un grupo inferior al que se pertenezca, siempre que las mismas estuviesen también incluidas entre las normales o sean complementarias de su grupo profesional.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizase de manera exclusiva funciones correspondientes a un grupo superior, que no estuvieran incluidas en su grupo de origen, ejecutándose durante un periodo superior a 6 meses en un año o a 8 meses en dos años, de manera constante y no esporádica, podrá solicitar de la dirección de la empresa el reconocimiento del pase al grupo profesional superior, debiendo existir en todo caso vacante para el reconocimiento del nuevo grupo.

Artículo 27.– Movilidad geográfica.

La dirección de la empresa podrá acordar el traslado del personal de un centro a otro, respetando la exigencia de que no implique cambio de residencia. En este caso, el incremento de los gastos de transporte en que incurran las personas con motivo del cambio de centro deberá justificarse y será compensado por la empresa.

En materia de cambios de lugar de la prestación del trabajo con cambio de residencia, se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del ET.

Se dará preferencia en la movilidad geográfica por motivos de cuidados de menores y familiares hasta segundo grado de consanguinidad, dependientes.

CAPÍTULO OCTAVO

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 28.– Faltas y sanciones.

El personal podrá ser sancionado por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la regulación de las faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su índole y circunstancias que concurran en leves, graves y muy graves.

A) Faltas leves:

– Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo. Cuando sean cuantificables, siempre que no excedan de 300 euros.

– Hasta dos faltas de puntualidad durante un mes sin causa justificada, siempre que de estos retrasos no se deriven por la función especial del trabajador/a graves perjuicios para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará grave.

– No cursar en tiempo oportuno los partes de alta y baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

– Pequeños descuidos en la conservación del material y en el suministro de componentes de las máquinas de apuestas.

– No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.

– Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

– No cursar a la Empresa en el plazo de las 24 horas siguientes a la finalización de cada jornada los movimientos de entradas y salidas del Fondo Base Recaudador y de las Cajas.

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

– La acumulación excesiva de efectivo por más de 25.000 euros en el Fondo Base Recaudador.

– La falta de comunicación al Servicio de Atención al Cliente de cualquier incidencia relacionada con su trabajo.

– La mera desobediencia a sus superiores en el ejercicio de sus funciones o tareas de trabajo. En este caso, se considerará desobediencia a sus superiores la inobservancia de los Protocolos de Actuación que para cada actividad específica tenga normalizado la Empresa, incluidos en el Plan de Acogida de la Empresa.

B) Faltas graves:

– Más de dos faltas de puntualidad durante un mes sin causa justificada.

– Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo, cuyo perjuicio económico a la Empresa exceda los 301 euros y no supere los 1.000 euros.

– Publicar las cuotas de un mercado al revés, siempre que el perjuicio económico exceda de los 2.000 euros y no supere los 6.000 euros.

– Publicar la línea de un mercado al revés, es decir, sumar al favorito y restar al no favorito en vez de hacerlo de forma correcta, siempre que el perjuicio económico exceda de los 2.000 euros y no supere los 6.000 euros.

– Publicar las cuotas de un mercado de tal forma que se permita obtener ganancia segura mediante la realización de apuestas a todas las opciones de dicho mercado, siempre que el perjuicio económico exceda de los 2.000 euros y no supere los 6.000 euros.

– Publicar un evento en el que se permita combinar distintas opciones de distintos mercados de dicho evento, permitiendo obtener ganancia segura siempre que el perjuicio económico exceda de los 2.000 euros y no supere los 6.000 euros.

– Publicar un evento con fecha de cierre de mercados errónea, permitiendo apostar una vez el evento ha empezado o incluso una vez ha acabado siempre que el perjuicio económico exceda de los 2.000 euros y no supere los 6.000 euros.

– Con independencia de su cuantificación, serán consideradas graves cualquier falta cometida en la ejecución de cualquier trabajo que pudiera comprometer la seguridad de las máquinas de apuestas, vehículos y locales de la Empresa.

– El descuadre injustificado de caja o del Fondo Base Recaudador superior a 150 euros.

– La participación, bien directamente o por medio de terceras personas, en las apuestas que gestione o explote Euskal Kirol Apostuak, S.A.

– Faltar dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada durante el periodo de un mes. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para la empresa o el público, se considerarán muy graves.

– Dedicarse a juegos o distracciones durante la jornada laboral. El fumar dentro de las instalaciones de la empresa.

– La desobediencia a las órdenes de los superiores o a los Protocolos de Actuación de la Empresa. Si la desobediencia a los superiores o a los Protocolos de Actuación de la Empresa es reiterada, implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave. En cualquier caso, se considerará perjuicio notorio aquél cuya cuantía exceda de 1.000 euros.

– La falta de aseo y limpieza (ropa sucia, mal peinado, sin afeitar, manos y uñas sucias, uñas largas,...). Así como cualquier comportamiento que pueda afectar a la imagen de la empresa, tal y como se recoge en el Plan de Acogida de la Empresa.

– La conducta desconsiderada sobre apostantes, tanto en el desarrollo de la apuesta como en el caso de protestas o reclamaciones de éstos.

– El incumplimiento de las medidas de seguridad, así como no utilizar los medios de protección de seguridad y salud. Si el incumplimiento es reiterado, implica un grave riesgo para la integridad física de la propia persona, de compañeros/as o personas ajenas a la empresa, será considerada como falta muy grave.

– La embriaguez o consumo de drogas o estupefacientes en tiempo y lugar de trabajo o fuera del mismo, siempre que este último caso se vistiese el uniforme de la empresa.

– La reincidencia en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas dentro de un periodo de seis meses desde la primera.

– La reincidencia en cualquiera de las faltas contenidas en este apartado se considerará como falta muy grave.

C) Faltas muy graves:

– Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con las personas del trabajo o cualquier otra persona al servicio de la Empresa en relación de trabajo con ésta.

– La competencia desleal, así como hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, sin expresa autorización de la Empresa. Aceptar recompensas o favores de cualquier índole.

– Permitir el acceso a los locales de apuestas de la Empresa a personas que lo tengan prohibido.

– Descuido o error en la ejecución de cualquier trabajo cuya repercusión económica a la Empresa sea superior a 1.001 euros.

– Publicar las cuotas de un mercado al revés, siempre que el perjuicio económico supere los 6.001 euros.

– Publicar la línea de un mercado al revés, es decir, sumar al favorito y restar al no favorito en vez de hacerlo de forma correcta, siempre que el perjuicio económico supere los 6.001 euros.

– Publicar las cuotas de un mercado de tal forma que se permita obtener ganancia segura mediante la realización de apuestas a todas las opciones de dicho mercado, siempre que el perjuicio económico supere los 6.001 euros.

– Publicar un evento en el que se permita combinar distintas opciones de distintos mercados de dicho evento, permitiendo obtener ganancia segura siempre que el perjuicio económico supere los 6.001 euros.

–Publicar un evento con fecha de cierre de mercados errónea, permitiendo apostar una vez el evento ha empezado o incluso una vez ha acabado siempre que el perjuicio económico supere los 6.001 euros.

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

Tendrá la misma consideración la utilización de los medios informáticos, el correo electrónico y la navegación por internet. Estos medios son propiedad de la empresa y son facilitados a

la persona para utilizarlos exclusivamente en el cumplimiento de la prestación laboral, estando terminantemente prohibido descargar, almacenar o guardar ficheros privados en los sistemas de almacenamiento de la información de la empresa, tanto fijo como removible, del mismo modo se prohíbe la extracción de información de la empresa a cualquier dispositivo de almacenamiento de uso privado de la persona.

La utilización de los recursos informáticos, del correo electrónico y del acceso y la navegación por internet quedan circunscritas al ámbito laboral, quedando terminantemente prohibido su uso particular o para otros fines.

Del mismo modo queda prohibida la utilización de cualquier dispositivo particular de tipo Hardware o Software sobre los medios informáticos provistos por la empresa.

Las credenciales que la empresa entrega para los accesos a los sistemas (usuarios y contraseñas) tienen carácter absolutamente confidencial por lo que queda prohibido revelarlas salvo por autorización expresa de los responsables de su administración, existiendo credenciales personales y colectivas, y en caso de credencial personal, el personal se responsabiliza del uso que se haga de la misma.

Estará terminantemente prohibido el acceso a los sistemas a los que no se esté debidamente autorizado, bien utilizando medios o técnicas que permitan vulnerar la seguridad o bien utilizando credenciales que no le correspondan.

La Empresa podrá verificar mediante los oportunos procedimientos de vigilancia y control, la correcta utilización de estos medios, y el cumplimiento por la plantilla de sus obligaciones y deberes laborales.

– El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los/as compañeros/as de trabajo o a cualquier persona dentro o fuera de la Empresa, sea cual fuere el importe.

– Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Empresa.

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

– Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los superiores o a sus familiares, así como a los compañeros/as, subordinados/as o sus familiares.

– La simulación de enfermedad o accidente. Así como realizar actividades que perjudiquen en la recuperación de la IT.

– La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de las tareas, incumplimiento de los objetivos pactados con el/la coordinador/a en las entrevistas de evolución o Actas de las reuniones mantenidas.

– Faltar al público notoriamente al respeto o consideración.

– Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la Empresa.

– Cinco faltas de puntualidad durante un mes sin causa justificada.

– Faltar más de dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada.

– Manipular los datos de la caja y del Fondo Base Recaudador. Así como de cualquier recuento de dinero, productos o mercancías.

– La puesta en riesgo de la recaudación por un manifiesto incumplimiento de las Normas y Protocolos de Seguridad de la Empresa.

– Llevar una mala gestión de la sección o del Centro de forma que baje el índice de ventas y productividad.

– Acoso laboral, sexual o por razones de sexo, así como las denuncias falsas de acoso, una vez concluido el pertinente protocolo.

– La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera a contar desde la fecha de comunicación de la sanción.

Artículo 29.– Régimen de sanciones.

Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente convenio.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas serán las siguientes:

Por faltas leves:

– Amonestación verbal.

– Amonestación por escrito.

Por faltas graves:

– Suspensión de empleo y sueldo hasta 15 días.

Por faltas muy graves:

– Suspensión de empleo y sueldo de 16 días hasta 60 días.

Despido.

CAPÍTULO NOVENO

DERECHOS COLECTIVOS

Artículo 30.– Derechos sindicales.

Las partes firmantes se reconocen como interlocutores válidos en orden a instrumentar unas relaciones laborales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite la dinámica social en la empresa.

En lo que respecta a los derechos y funciones de los/as delegados/as sindicales, ambas partes estarán a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad sindical.

Quienes ostenten la representación de los trabajadores, dispondrán de un crédito horario de 30 horas mensuales.

Artículo 31.– Representación de los trabajadores y trabajadoras.

Las representaciones de los trabajadores y trabajadoras, en los Comités y Delegaciones de personal, se constituyen a nivel de Empresa en el Comité Intercentros, como interlocución válida a fin de servir de cauce de estudio y resolución de todas aquellas materias competencia propia de los comités del centro o delegación de personal, cuando excedan su ámbito por ser cuestión que afecte a más de un centro de trabajo, y deban ser tratados con carácter general. Se incluye la de recibir las copias básicas de todos los contratos que establece el artículo 8.3 del ET, para que las firmen a efectos de acreditar que se ha producido su entrega. Así como negociar todo lo referente al Convenio Colectivo y sus posibles modificaciones posteriores, en su caso, como puede ser entre otras, la estructura salarial.

El Comité Intercentros estará formado por 7 personas, designadas de entre los distintos Comités de Empresa o Delegación de Personal, guardando la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente.

El Comité Intercentros se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el ET para los comités y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de la plantilla.

Artículo 32.– Garantías e información.

La delegación y representación de los Comités de Empresa gozarán de las garantías que les reconoce el Estatuto de los Trabajadores.

Los sindicatos con representación en la empresa podrán remitir información a sus delegados y delegadas de personal o comités a fin de que ésta sea distribuida, fuera de horas de trabajo, y sin que, en todo caso, se pueda interrumpir el normal desarrollo de la actividad productiva.

Estos sindicatos podrán insertar comunicaciones en el tablón de anuncios existente en cada centro, entregando copia de las mismas a la dirección o titular del centro a los solos efectos informativos.

CAPÍTULO DÉCIMO

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 33.– 1.– La empresa garantiza al personal la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. El Servicio de Vigilancia de la Salud de la empresa desarrollará un programa de exámenes de salud iniciales y periódicos conforme a protocolos específicos.

Asimismo, la empresa realizará campañas preventivas y de salud, como campaña de vacunación.

2.– Evaluación de riesgos laborales. La empresa dispondrá en todos sus centros de trabajo de la evaluación inicial de riesgos y planificación de la actividad preventiva.

Deberá actualizar dicha evaluación inicial mediante evaluaciones de riesgos periódicas y planificadas y por inspecciones técnicas tras accidente laboral y cambios en el proceso productivo.

Las evaluaciones de riesgo contendrán necesariamente un análisis de las condiciones de trabajo tanto desde el punto de vista de la seguridad e higiene industrial como de los factores ergonómicos y psicosociales derivados del trabajo.

3.– Para la designación de los delegados/as de prevención se procederá de la siguiente forma:

a) En aquellos centros donde se hayan elegido delegados/as de personal, será delegado/a de prevención el/la más votado/a y, en el supuesto de renuncia, el/la que inmediatamente le siga.

b) En aquellos centros donde se haya constituido Comité de Empresa Propio, la delegación de prevención será nombrada según el siguiente orden resultante de la mencionada constitución del Comité: 1.º Presidencia, 2.º Secretaría, 3.º Primer vocal, 4.º Segundo vocal y 5.º Tercer vocal.

c) En los centros donde se haya constituido Comité Conjunto, serán designados delegados/as de prevención los que resulten del mismo orden anterior. En los centros donde no haya representantes electos, se nombrará de entre el personal, un abanderado/a de prevención.

Cuando se produzca alguna vacante, ésta se cubrirá automáticamente por la representación sindical inmediatamente siguiente al orden establecido y, en el supuesto de no poder cubrirse la vacante de esta forma, se nombrará un abanderado/a de prevención de entre los plantilla del centro.

4.– De conformidad con el artículo 35.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las competencias de la delegación de prevención y Comités de Seguridad y Salud serán ejercidas por el Comité Intercentros de Seguridad y Salud como interlocución del conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio

CAPÍTULO UNDÉCIMO

COMISIÓN MIXTA DEL CONVENIO

Artículo 34.– Para la interpretación y desarrollo de lo pactado en el presente Convenio Colectivo, se constituirá una Comisión Mixta compuesta por dos miembros de cada una de las dos partes negociadoras y que entenderá, necesariamente, con carácter previo del tratamiento y solución de cuentas cuestiones de interpretación colectiva y conflictos de igual carácter puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo,

Así como adecuar el convenio a los cambios normativos que se produzcan durante su vigencia.

En el supuesto de discrepancia en el seno de la Comisión Mixta las partes, de mutuo acuerdo, podrán someter las mismas a un procedimiento de mediación, finalizado el cual sin resultados positivos, podrán ejercer las acciones que estimen pertinentes.

CAPÍTULO DUODÉCIMO

PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES

Artículo 35.– En cumplimiento de lo previsto en el artículo 3.3 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales y 4.2.b) del Reglamento que lo desarrolla y, en base a lo dispuesto en el artículo 92.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda adherirse en su totalidad al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, así como, a su Reglamento de aplicación, vinculando en consecuencia, a la totalidad de los trabajadores y a la Empresa en el ámbito territorial y funcional que representan.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Las disposiciones adicionales se refieren a aspectos o reglas que no pueden situarse en el articulado del convenio sin perjudicar su coherencia y unidad interna.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Las disposiciones transitorias tienen como objetivo facilitar el tránsito al nuevo régimen jurídico previsto en el nuevo convenio colectivo.

DISPOSICIONES DEROGATORIAS

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, perderán eficacia en Euskal Kirol Apostuak, S.A. los siguientes Convenios Colectivos:

Convenio Colectivo para las empresas del Sector de Hostelería de Álava.

Convenio Colectivo para el Sector de Hostelería de Bizkaia.

Convenio Colectivo de Hostelería de Gipuzkoa.

Convenio Colectivo para el Sector del Comercio del Metal de Bizkaia.

Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos de Bizkaia.

DISPOSICIONES FINALES

Actualización del convenio:

El salario base se revisará con efectos del 1 de enero de cada año de vigencia del convenio con los siguientes criterios:

Sobre el cumplimiento del resultado antes de impuestos presupuestado anualmente por el Consejo de Administración de Euskal Kirol Apostuak, S.A. como objetivo impuesto a su Director General para el año vencido, se aplicarán los siguientes porcentajes.

– Incremento anual de un 0,5% a cuenta.

– Cumplimiento del objetivo bueno (100% objetivo): 1,5% (incluido el incremento anual a cuenta).

– Cumplimiento del objetivo excelente (120% objetivo): 2,0% (incluidos los dos incrementos anteriores).

Se entiende que el «bueno» es el cumplimiento del presupuesto anual, admitiéndose un escalado proporcional entre el bueno (incremento del 1,5%) y el excelente (incremento del 2,0%).

A estos efectos, la Empresa publicará el objetivo impuesto al Director General una vez sea determinado por su Consejo de Administración.

Este incremento, si hubiere lugar a él, se constatará una vez auditadas las cuentas de la Compañía.

Supletoriedad del Estatuto de los Trabajadores:

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación general aplicable.

ANEXO 1

TABLAS SALARIALES

Puesto de trabajo	Grupo	SBA	SBM
Director de Departamento	IV	30.000	2.142,86
Responsable de Departamento	IV	23.000	1.642,86
Responsable de Delegación	III	18.000	1.285,71
Responsable de Área	III	16.000	1.142,86
Administrativo Nivel I	I	14.000	1.000,00
Administrativo Nivel II	II	16.000	1.142,86
Administrativo Nivel III	II	18.000	1.285,71
Técnico Nivel I	I	18.000	1.285,71
Técnico Nivel II	II	20.000	1.428,57
Técnico Nivel III	II	22.000	1.571,43
Técnico Nivel IV	III	24.000	1.714,29
Gestor de Contenidos Nivel I	I	16.000	1.142,86
Gestor de Contenidos Nivel II	II	18.000	1.285,71
Trader Nivel I	I	18.000	1.285,71
Trader Nivel II	II	20.000	1.428,57
Trader Nivel III	III	22.000	1.571,43
Operador de Apuestas Nivel I	I	14.000	1.000,00
Operador de Apuestas Nivel II	II	16.000	1.142,86
Operador de Apuestas Nivel III	II	18.000	1.285,71
Recaudador Nivel I	I	14.000	1.000,00
Recaudador Nivel II	II	16.000	1.142,86
Recaudador Nivel III	II	18.000	1.285,71
Comercial Nivel I	I	14.000	1.000,00
Comercial Nivel II	II	16.000	1.142,86
Auxiliar	I	14.000	1.000,00
Operador SAC	I	14.000	1.000,00