

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

10751 *Resolución de 3 de noviembre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Salas de Juego Orenes.*

Visto el texto del Convenio colectivo del Grupo Salas de Juego Orenes, compuesto por Play Orenes, S.L.U., Automáticos Orenes, S.L.U., Play Sportcafe, S.L. y Corporación Financiera Global, S.L. (código de Convenio n.º 90102543012016) que fue suscrito con fecha 1 de septiembre de 2016, de una parte, por los designados por las direcciones de las distintas empresas en representación de las mismas, y, de otra, por los sindicatos UGT-FeSMC y CC.OO., Federación de Servicios, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 3 de noviembre de 2016.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO GRUPO DE EMPRESAS «SALAS DE JUEGO ORENES GRUPO»

PREÁMBULO

El presente Convenio de empresa de ámbito nacional se negocia por la representación legal de las empresas Play Orenes, S.L.U., Automáticos Orenes, S.L.U., Play Sportcafe, S.L., Corporación Financiera Global, S.L. y por la representación de la Federación Estatal de Servicios, Movilidad, Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT) y la Federación de Servicios de CC.OO. (Servicios CC.OO.), todo ello de conformidad con lo establecido en el artículo 87.2 del TRLET.

CAPÍTULO I

Ámbitos de Aplicación

Artículo 1. *Ámbito personal y funcional.*

Quedan comprendidos en el ámbito del presente Convenio todos los trabajadores que presten sus servicios en las empresas PLAY ORENES, S.L.U., AUTOMÁTICOS ORENES, S.L.U. exclusivamente en la actividad de salas de juego PLAY SPORTCAFE, S.L., CORPORACION FINANCIERA GLOBAL, S.L. todas ellas dedicada a las actividades de juegos de azar y apuestas en salas de Juego

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio tiene una vigencia de cuatro años, del 01-01-2016 al 31-12-2020 y entrará en vigor el día de su publicación.

Artículo 3. *Prorroga y denuncia.*

Extinguido el plazo de vigencia del Convenio, se entenderá prorrogado por periodos anuales siempre que las partes no procedan a su denuncia.

La denuncia del Convenio habrá de formularse por cualquiera de las partes con tres meses de antelación al vencimiento del mismo o al de cualquiera de sus prorrogas. Una copia del escrito de denuncia se depositará a la Autoridad Laboral a efectos de registro.

En caso de denuncia el Convenio mantendrá en vigor su contenido normativo hasta la consecución de un nuevo acuerdo.

CAPÍTULO II

Naturaleza de las condiciones pactadas

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación lo serán conjunta y globalmente.

Artículo 5. *Condiciones más beneficiosas.*

Las condiciones pactadas en este Convenio se establecen como mínimas en su totalidad para las partes comprendidas en su ámbito de aplicación. Las condiciones personales actualmente existentes que excedan en cómputo anual de las pactadas en este Convenio, serán respetadas a título estrictamente personal, incrementándose anualmente en el mismo porcentaje que se pacte en el Convenio.

Con carácter supletorio, y en lo no previsto en este Convenio será de aplicación lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

CAPÍTULO III

Régimen de Trabajo

Artículo 6. *Organización el trabajo.*

La empresa establecerá el sistema de organización y dirección del trabajo siempre que se respeten las normas legales vigentes y lo establecido en este Convenio.

En relación con la organización y dirección de la actividad, la empresa oír e informará a los representantes de los trabajadores en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y resto de normas laborales de aplicación.

Artículo 7. *Formación.*

La Dirección de la Empresa elaborará planes de formación con el fin de facilitar la continua capacitación del personal en sus respectivos cometidos profesionales, para cuyo desarrollo se contará con la participación de los Representantes de los Trabajadores.

La formación del personal se efectuará a través de personal contratado por la Empresa para tal efecto, por trabajadores de la misma Empresa o por cualquier otra Empresa u Organismo que se contrate.

La formación podrá ser dentro o fuera del centro de trabajo y de la jornada laboral, en caso de realizarse fuera de la jornada laboral, la asistencia será voluntaria.

Los planes formativos de la Empresa considerarán prioritariamente fomentar la participación de las mujeres en las acciones formativas que se impartan.

Artículo 8. *Jornada de trabajo.*

La empresa establecerá el calendario laboral dentro del primer trimestre de cada año en cuestión. La jornada máxima anual de trabajo efectivo será de 1.800 horas de trabajo efectivo al año. Durante la vigencia del Convenio y antes de la finalización del mismo se reducirá la jornada a un máximo de 1792 horas de trabajo efectivas. La adaptación se hará progresiva de la siguiente forma:

Jornada máxima anual 2016: 1800 horas año.
Jornada máxima anual 2017: 1798 horas año.
Jornada máxima anual 2018: 1796 horas año.
Jornada máxima anual 2019: 1794 horas año.
Jornada máxima anual 2020: 1792 horas año.

La jornada podrá distribuirse en la forma que previene el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores a lo largo del año y de todos los días de la semana.

Artículo 9. *Horarios, descanso semanal y festivos.*

La planificación se hará de lunes a domingo, ambos inclusive, y se organizará, salvo pacto en contrario, en turnos rotativos. El descanso semanal se establece en dos jornadas ininterrumpidas y continuadas, pudiendo acumularse en periodos de dos semanas.

Para posibilitar el descanso del personal en sábados, domingos y festivos, se efectuará unos turnos de rotas lo más equitativamente posible.

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

Dadas las especiales características que concurren en la actividad, se pacta un horario flexible estableciendo la posibilidad de fijar jornadas de 10 horas y jornadas de seis horas, compensándose las jornadas dentro de las rotas, de forma que en las dos semanas de rota, las horas efectivas de trabajo no superen las 80 horas totales.

Artículo 10. *Vacaciones.*

El personal afectado por este Convenio disfrutará de un periodo de vacaciones de 30 días naturales por año, el cual deberá ser disfrutado obligatoriamente dentro del año natural correspondiente, con la excepción de aquellos periodos de vacaciones que teniendo su inicio en el año natural de referencia finalicen en el año inmediatamente siguiente. El trabajador que no haya completado un año de servicio en la empresa disfrutara del tiempo proporcional en función del tiempo trabajado.

El periodo de vacaciones se fijará anualmente dentro de los cuatro primeros meses del año. Se podrán disfrutar en varios periodos, siendo estos de una duración mínima de una semana natural, y al menos uno de ellos de dos semanas naturales completas ininterrumpidas, que se disfrutará de forma rotativa entre el 15 de junio y el 30 de septiembre. Los restantes días pendientes, si estos no pudieran completar una semana natural, se disfrutarán de acuerdo entre empresa y trabajadores.

No obstante la dirección de la empresa podrá excluir de la planificación anual de vacaciones aquellos periodos de máxima actividad en función de la localización de los centros de trabajo que se trate, considerándose como periodos de máxima actividad aquellos en que los ingresos del centro sean superiores a un 10 % de la media de ingresos anuales del centro.

El trabajador tiene derecho a disfrutar de las vacaciones en período distinto al que se hubiera fijado en el calendario de la empresa, cuando coincida en el tiempo con alguna de las siguientes circunstancias:

Una IT derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural y un período de suspensión del contrato por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento.

Los trabajadores podrán disfrutarlas, incluso, en el año siguiente cuando por expiración del año natural no las haya podido disfrutar antes, por encontrarse en situación de suspensión de contrato por paternidad, maternidad, o IT derivada del embarazo, parto o lactancia natural.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias comunes o profesionales, distintas a las recogidas en el párrafo anterior, el trabajador podrá disfrutar las mismas una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses desde el final del año que las haya originado. El disfrute de los referidos días se determinará por la empresa, oyendo al trabajador afectado y al comité de empresa o delegados de personal.

Cuando un trabajador contraiga matrimonio dentro del periodo de vacaciones por turno asignado, este quedará interrumpido durante el tiempo que dure la licencia retribuida por matrimonio, reanudándose al finalizar la misma, siempre y cuando el trabajador haya comunicado tal circunstancia con al menos quince días de antelación.

Artículo 11. *Festivos abonables y no recuperables.*

El personal en rotas que abarquen 365 días de trabajo al año, acumulará 18 días a sus vacaciones en compensación de los festivos trabajados. De mutuo acuerdo, de cualquiera las formas siguientes:

- Disfrutarlos en días distintos a los de la festividad de que se trate en las fechas que convengan a la empresa y el trabajador.
- Mediante cualquier otra modalidad que de mutuo acuerdo pacten por escrito la empresa y el trabajador.

En caso de no compensarse dichos festivos en la forma prevista en los apartados anteriores, éstos deberán retribuirse como horas extras conforme a las cuantías que rijan en cada año.

Los trabajadores cuyo contrato no cubra el año natural completo, tendrán derecho a la parte proporcional de estos 18 días, según el tiempo de trabajo realizado en el año.

Artículo 12. *Licencias retribuidas.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Quince días en caso de matrimonio, salvo si se ha disfrutado de la licencia por convivencia con la misma persona.
- Quince días en caso de inicio de convivencia de hecho, debidamente inscrita en el correspondiente registro público, por una sola vez.
- Dos días laborables por nacimiento de un hijo. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días naturales. En estos casos, el trabajador tendrá también derecho a anticipar el disfrute de días de vacaciones.
- Dos días laborables en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días naturales. En caso de fallecimiento de cónyuge y familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, se disfrutará de dos días laborales adicionales de licencia. En estos casos, el trabajador tendrá también derecho a anticipar el disfrute de días de vacaciones y, en caso de licencia por enfermedad grave u hospitalización podrá disfrutarse la licencia de forma discontinua a elección del trabajador sin que en ningún caso aumente el número de días laborables de licencia que le hubiera correspondido disfrutándolos de forma continuada.

- Los trabajadores o trabajadoras podrán disfrutar de permiso retribuido para acompañar a su cónyuge o pareja de hecho registrada oficialmente que esté embarazada, a clases de asistencia al parto durante un tiempo máximo de 8 horas, que podrá distribuirse en varias sesiones.
 - Un día en caso de traslado de domicilio habitual.
 - Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica cuando deba realizarse dentro de la jornada de trabajo.
 - Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber público de carácter inexcusable y personal.
 - En los casos de nacimientos de hijos prematuros, o que por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Igualmente podrán reducir su jornada diaria hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario.
 - Las trabajadoras embarazadas podrán ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previo aviso a la empresa.

La empresa podrá conceder días de licencias suplementarias, retribuidas o no, según los casos, cuando a su juicio la causa de la solicitud tenga especial importancia y no afecte a la buena marcha del servicio.

Artículo 13. *Pausas y reducción de jornada por lactancia.*

Las trabajadoras y trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora retribuida de ausencia del trabajo. Esta ausencia retribuida se podrá disfrutar a elección de la trabajadora o trabajador previa comunicación a la Dirección de la empresa con antelación suficiente, conforme a las siguientes opciones:

Dividida en dos fracciones al comienzo o al final de la jornada o de alguno de los turnos de la misma si se trabaja en régimen de jornada partida.

Acumular el total de horas de permiso resultantes de la reducción anterior y disfrutarlas de forma ininterrumpida y a continuación del descanso por maternidad, en este caso el resultado de cada día acumulado se obtendrá de sumar una hora por cada día de trabajo efectivo y dividiendo entre las horas obtenidas por la jornada real del trabajador o trabajadora.

Dicho permiso para atención de hijos lactantes podrá otorgarse al padre, siempre que así se decidiera en la unidad familiar. Igual procedimiento se seguirá para el caso de adopción de hijos menores de nueve meses.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia corresponderán a la trabajadora o al trabajador, dentro de su jornada ordinaria diaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 14. *Reducción de jornada por cuidado de menores y familiares.*

El trabajador tiene derecho a la reducción de la jornada de trabajo diaria entre un octavo y un máximo de la mitad, con disminución proporcional del salario para cuidado directo de hijos o familiares en los términos regulados en el artículo 37.6 del E.T. Disfrutarán de este derecho, también, las trabajadoras embarazadas.

La concreción horaria y periodo de disfrute corresponden al trabajador dentro de su jornada ordinaria, el trabajador, salvo causa de fuerza mayor deberá preavisar al empresario con una antelación de 15 días, precisando la fecha de inicio y fin de la reducción de jornada.

Artículo 15. *Situación especial por embarazo.*

Las trabajadoras afectadas por este Convenio, que estén embarazadas y que desarrollen su trabajo en situaciones que pudieran perjudicar su salud o la del feto, serán cambiadas de su puesto de trabajo a otro más acorde con su situación o disfrutará de descansos que les permitan mantener el desempeño normal de su actividad. El cambio de puesto de trabajo se podrá realizar dentro de su misma área profesional o en otra diferente. En caso de ser adaptada a otro puesto de trabajo seguirá percibiendo el salario del puesto anterior, salvo que el nuevo puesto tenga retribución superior.

Una vez finalizada esta situación, la trabajadora volverá a su anterior puesto de trabajo. En lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la ley de Prevención de Riesgos laborales.

En los casos de baja por riesgo durante el embarazo, ante la situación certificada por los Servicios Médicos del Servicio Público de Salud competente de que las condiciones del puesto de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto y no sea posible la adaptación a otro puesto de trabajo que evite tal riesgo, se percibirá desde el primer día de la baja y hasta el momento del parto, el 100 por 100 de la base reguladora del mes anterior.

En los supuestos de permiso por maternidad se garantiza la percepción del 100 por 100 de la base reguladora del mes anterior.

Artículo 16. *Contratación y periodo de prueba.*

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba, con sujeción a los límites de duración siguientes:

- Personal de los niveles 2, 3 y 4 90 días naturales.
- Personal de nivel 1 6 meses.

2. Solo se entenderá que el trabajador o trabajadora está sujeto al período de prueba si así consta por escrito.

3. Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador o trabajadora haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la misma empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

4. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, paternidad y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador o trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo.

5. En los contratos de trabajo cuya duración inicial pactada, cierta o estimada, sea inferior a seis meses, el período de prueba que en su caso se concierte, no podrá tener una duración superior al 30 por ciento de aquella duración, sin que en ningún caso sea inferior a 15 días naturales ni superior a los límites fijados en el número 1 de este artículo.

6. Cuando el contrato de trabajo se celebre para la realización de una obra o servicio determinados o cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo (interinidad) y no se pueda estimar su duración inicial o ésta sea superior a seis meses, los períodos de prueba que se podrán concertar son los previstos en el número 1 de este artículo.

7. Los períodos de prueba de los contratos de trabajo para la formación no podrán superar los 30 días de duración si la duración inicialmente pactada fuese de seis meses y los 45 días si fuese superior al semestre.

En caso de ascenso a nivel 1 y 2 se establece el mismo periodo de prueba que para el personal nuevo, en caso de no superación del periodo de prueba retornará a su anterior nivel.

Para contrataciones de naturaleza temporal de duración determinada, se podrá realizar en un periodo máximo de 13 meses, contratos cuya duración junto con la prórroga no supere los doce meses.

Artículo 17. *Movilidad Funcional.*

Los trabajadores en el momento del ingreso al trabajo se les definirá el nivel profesional de pertenencia del Grupo Profesional en el anexo I de grupos profesionales, de acuerdo con las funciones prevalentes que tienen que realizar.

Se acuerda la movilidad funcional que no tendrá otras limitaciones que las estipuladas en el artículo 39 E.T., que permitirá que los trabajadores puedan desempeñar funciones distintas dentro de su grupo profesional de acuerdo con la formación y conocimientos que vayan obteniendo a lo largo de su vida laboral.

En caso de que se realizasen funciones superiores a las de su grupo profesional, por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho en el plazo de dos años, el trabajador será evaluado por la empresa sobre el nivel profesional cuyas funciones haya estado realizando durante el periodo referido. En el caso en que la evaluación fuera positiva, el trabajador será promocionado a dicho nivel, en caso contrario el trabajador volverá a desempeñar las funciones de origen.

Artículo 18. *Movilidad geográfica.*

El empresario podrá decidir trasladar al trabajador a un centro de trabajo distinto que exija un cambio de residencia, siempre que existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. La comunicación deberá expresar el centro de trabajo al que se traslada el trabajador, las razones del traslado y la fecha de efectos.

El trabajador podrá optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades.

Si el traslado es individual será suficiente la notificación por parte del empresario al trabajador, así como a sus representantes legales con un plazo mínimo de 30 días a la fecha de su efectividad. En cuanto a la compensación por gastos se estará a lo pactado entre las partes, pagándose como mínimo el importe de la locomoción del interesado y familiares que convivan con él y los de transporte de mobiliario y otros enseres.

Si el traslado es colectivo el empresario deberá cumplir con los siguientes trámites:

- Período de consultas con los representantes legales de los trabajadores y notificación a la autoridad laboral.
- Notificación del traslado a los trabajadores afectados y a los representantes de los trabajadores con una antelación mínima de 30 días.

Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos a los que se refiere el presente artículo. Mediante pacto entre partes podrán establecerse prioridades de permanencia a favor de otros trabajadores de otros colectivos tales como trabajadores con cargas familiares, personas con discapacidad o bien mayores de edad que se determine.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado ese periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior, o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

No se considerará movilidad geográfica, cuando por necesidades organizativas, la empresa desplace a trabajadores a realizar las funciones propias de su nivel profesional a

centros de trabajo dentro de la de las empresas del grupo que estén a una distancia igual o inferior a 45 Km, en la misma o distinta provincia limítrofe a su centro de trabajo.

Artículo 19. Ceses.

La Dirección de la empresa preavisará al trabajador de la finalización de su contrato, o en su caso, de la prórroga con una antelación mínima de 15 días, si la contratación temporal es superior a un año. En caso de incumplimiento el trabajador tendrá derecho a una indemnización consistente en el importe de dos días de salario por cada día de retraso en el aviso.

En el caso de cese voluntario por parte del trabajador con contrato temporal superior a un año o contrato indefinido, el plazo de preaviso será de quince días. El incumplimiento obligará a indemnizar a la empresa con el importe de un día de salario por cada día de retraso en el aviso.

Artículo 20. *Trabajadoras y trabajadores vinculados con contratos por tiempo indefinido en las Salas de Juego.*

Las partes conscientes de la necesidad no solo de mantener sino de incrementar el trabajo estable como garantía de calidad en el servicio que se presta a los clientes en las Salas de Juego, acuerdan, establecer la obligatoriedad de que el porcentaje mínimo de contratos indefinidos sea del 60 % de la plantilla total del Grupo de Empresas.

Artículo 21 *Excedencia.*

Se reconoce el derecho a excedencia a los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio que lleven más de un año de servicio de la empresa y siempre que hayan transcurrido 4 años en caso de haber solicitado otra excedencia. Se deberá solicitar por escrito avisando con un mes de antelación.

I. Excedencias Voluntarias:

- a) Por un plazo mínimo de 4 meses y máximo de cinco años.
- b) La excedencia es incompatible con cualquier actividad laboral.
- c) El trabajador o trabajadora con un mes de antelación al término de la excedencia deberá comunicar de forma fehaciente a la empresa su intención de reincorporarse en su nivel del Grupo profesional equivalente.

II. Excedencias Especiales:

1. Por un plazo máximo de tres años, cuando se acrediten los siguientes supuestos:

a) Para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial administrativa.

b) Para atender al cuidado del cónyuge, persona con la que se conviva o familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

2. El trabajador o trabajadora cuando cesen las causas que motivaron la excedencia deberá comunicar por escrito a la empresa su reincorporación al puesto de trabajo.

3. Estas situaciones de excedencia sólo se computarán a efectos de antigüedad cuando así esté establecido por ley, permaneciendo mientras tanto el contrato de trabajo suspendido con arreglo a lo legalmente establecido.

4. Este tipo de excedencia no será compatible con actividad laboral si esta impide el cuidado de hijo o familiar, permitiéndose en los casos que la actividad permita compaginar con el cuidado de hijo o familiar.

III. Excedencia Forzosa: se estará a lo dispuesto del artículo 46 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IV

Condiciones económicas

Artículo 22. *Aplicación de condiciones económicas.*

Las condiciones económicas que a continuación se establecen no son de aplicación al personal que ocupe puestos de dirección o jefatura, y aquellos otros que desempeñen tareas profesionales de responsabilidad no incluidos en los grupos profesionales regulados en el presente Convenio. Las condiciones económicas de dichos trabajadores se regularán de acuerdo con lo pactado individualmente con la empresa.

Artículo 23. *Periodo de pago de retribuciones y documentación.*

La liquidación de devengos de todo el personal se efectuará computándose meses naturales completos. En la mensualidad a abonar se incluirá las retribuciones fijas del mes en curso y variables del anterior.

El periodo de liquidación será entre los últimos cinco días del mes en curso y los tres primeros del mes siguiente, sin perjuicio de que pueda abonarse con anterioridad a este plazo.

Los trabajadores que lo deseen podrán solicitar un anticipo a cuenta mensual de las retribuciones de los días ya trabajados.

Artículo 24. *Salario Base.*

El salario base para cada una de las categorías para el año 2016, será el fijado en el anexo III de este Convenio colectivo.

En el año 2017 se revisará el salario base aplicando un 0,80 %.

En el año 2018 se revisará el salario base aplicando un 0,85 %.

En el año 2019 se revisará el salario base aplicando un 0,90 %.

En el año 2020 se revisará el salario base aplicando un 1 %.

Artículo 25. *Gratificaciones extraordinarias.*

Todo el personal afectado por este Convenio, tendrá derecho a percibir dos gratificaciones extraordinarias al año, consistentes cada una de ellas en treinta días de salario base. Se harán efectivas en la primera quincena del mes de Julio y la segunda quincena del mes de Diciembre respectivamente.

Estas gratificaciones tendrán un devengo semestral. Aquellos trabajadores que se incorporen o cesen durante el año, percibirán la parte proporcional al tiempo trabajado.

La empresa tendrá la posibilidad de prorratear dichas pagas mensualmente.

Artículo 26. *Plus de Residencia.*

El personal laboral según su categoría del presente Convenio, percibirá un plus de residencia, cuando preste sus servicios en las siguientes localizaciones, en los importes que se expresan a continuación:

Técnicos Esp. y Rec.	Mens. 2016	Anual 2016
Madrid.	139,56	1674,72
Encargado Sala 1. ^a , Encargado Sala 2. ^a , Of. Sala, Of. Sala Junior y Of. Sala/Control de Accesos	Mens. 2016	Anual 2016
Madrid.	282,47	3389,64

Encargado Sala 1.ª, Encargado Sala 2.ª, Of. Sala, Of. Sala Junior y Of. Sala/Control de Accesos	Mens. 2016	Anual 2016
Cataluña.....	282,47	3389,64
Islas Baleares.....	282,47	3389,64
Toledo.....	282,47	3389,68

No se considerarán a efectos de cálculo de las pagas extraordinarias.

Los trabajadores residentes en dichas provincias que tengan establecidas condiciones más favorables y para los trabajadores del resto de España que vinieran percibiendo complementos de residencia independientemente de su denominación como complemento personal, se mantendrá dicho complemento en sus actuales cuantías, como complemento personal no absorbible, en tanto se mantenga la residencia que causó su devengo.

Artículo 27. *Plus de trabajo nocturno.*

Dadas las especiales características del trabajo en el sector, todos los trabajadores y trabajadoras que realicen parte de su jornada después de las 22:00 horas, serán compensados a través del sistema de incentivos establecidos por la empresa con un mínimo de 82 € mensuales en 12 pagas, incluidas las vacaciones.

Artículo 28. *Dietas.*

El trabajador que tenga que realizar su trabajo fuera de su centro habitual y, como consecuencia de ello tenga que realizar gastos, tendrá derecho a las siguientes dietas: Comida 11,72 €. Si el trabajador tuviera que pernoctar fuera de su domicilio habitual, percibirá además de los gastos de hospedaje, para cena igual cantidad que para la comida y para desayuno en el año 3,68 €.

Artículo 29. *Gastos de locomoción.*

El trabajador que utilice vehículo propio para realizar su actividad laboral percibirá la cantidad de 0,19 € por kilómetro.

La justificación de los kilómetros se realizará conforme a la documentación que elabore la empresa.

CAPÍTULO V

Condiciones sociales y asistenciales.

Artículo 30. *Enfermedad y accidente.*

Situaciones derivadas como consecuencia de la falta de asistencia al trabajo en caso de incapacidad temporal:

A) En caso de enfermedad común o accidente no laboral:

I. En la primera y segunda baja dentro del mismo año natural se abonará el complemento necesario a la prestación que corresponda para alcanzar el 100% del salario base y paga extra.

II. En tercera y sucesivas bajas dentro del mismo año natural, la empresa no garantizará los complementos recogidos en el apartado anterior. A estos efectos no se computarán las bajas ocasionadas por hospitalización con o sin intervención quirúrgica o enfermedad grave.

B) En caso de accidente de trabajo:

El día del accidente se cobra íntegro. El día siguiente al de la baja oficial por accidente de trabajo se percibirá el 75 % de la base de cotización del mes anterior a la baja, con cargo a la Seguridad Social, garantizando la empresa hasta el 100 % del salario base y paga extra.

Normas comunes para los casos A) y B):

Todo lo establecido anteriormente y especialmente los complementos fijados a cargo de la empresa serán de aplicación, en tanto que la normativa que regula la prestación de Incapacidad Temporal no sea modificada o alterada.

El abono del complemento y su percepción por parte del trabajador supone que en todo momento la empresa a través de la Mutua Aseguradora, estará facultada para efectuar el seguimiento y comprobación, tanto del estado patológico del trabajador, como del cumplimiento por el mismo del tratamiento que le haya sido impuesto y de una conducta normal que se corresponda con su estado.

Artículo 31. *Vestuario.*

Para aquellos trabajadores que por razón de su función la empresa estableciera un tipo de uniformidad, ésta deberá dotarles anualmente de dos uniformidades completas de verano y de invierno, salvo que se considere que la anterior está en buen estado. En la primera entrega de la uniformidad de verano se dará una camiseta adicional. Los trabajadores estarán obligados a usar correctamente el uniforme y los equipos de protección individual entregados por la empresa y llevarlo en perfecto estado de conservación y limpieza. La elección de los cambios de tipo de uniformidad se realizará por la empresa oyendo al comité de empresa.

Artículo 32. *Seguro de Convenio.*

La empresa concertará un seguro para sus trabajadores, el cual garantice un capital de 29.448,74 euros, en caso de fallecimiento, incapacidad profesional absoluta o gran invalidez, por cualquier contingencia sea o no profesional y un capital de 27.351,2 euros, en caso de incapacidad total por cualquier contingencia sea o no profesional, a percibir por si mismos o por las personas designadas por el trabajador, o en su defecto por sus herederos legales.

Una vez concertado el seguro, la empresa entregará copia al comité de empresa. Dichos capitales se mantendrán en las cuantías indicadas durante toda la vigencia del Convenio.

Artículo 33. *Seguridad y salud laboral.*

Se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás legislación vigente en esta materia.

Artículo 34. *Vigilancia de salud.*

La empresa garantizará a los trabajadores y trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los reconocimientos médicos serán específicos para los factores de riesgos a los que esté expuesto el trabajador, utilizándose para ello los protocolos de vigilancia de la salud de los trabajadores que elabore el Médico del trabajo del servicio de prevención que gestione la vigilancia de salud de la empresa.

La periodicidad de estos reconocimientos será la que establezcan los protocolos médicos del servicio de prevención, en función de la evaluación de riesgos.

Se garantizará la confidencialidad de toda información relacionada con el estado de salud del trabajador o trabajadora y se respetará el derecho a la intimidad y dignidad del trabajador o trabajadora, no pudiéndose utilizar estos datos con fines discriminatorios.

Artículo 35. *Jubilación.*

En cuanto a la jubilación, se estará a lo previsto en el estatuto de los trabajadores y demás legislación vigente en esta materia.

Podrá pactarse la jubilación parcial siempre que se reúnan los requisitos de edad y cualquier otro exigido por la legislación vigente, con la reducción máxima de jornada permitida por el Estatuto de los Trabajadores, pudiendo acumularse el resto de la jornada a realizar en la forma en que estime la empresa, poniéndolo en conocimiento del Comité de Empresa. En estos casos la empresa vendrá obligada a realizar el contrato de relevo legalmente establecido. Lo regulado en el presente artículo se adaptará a los posibles cambios legislativos que pueden producirse durante la vigencia del Convenio.

CAPÍTULO VI

Régimen disciplinario en el trabajo

Artículo 36. *Clasificación.*

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, trascendencia e intencionalidad, en leves, graves y muy graves.

Artículo 37. *Faltas leves.*

Serán faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en el inicio del trabajo (hasta quince minutos), sin la debida justificación, cometidas dentro del período de un mes o una sola falta superior a 15 minutos.
2. Faltar injustificadamente un día de trabajo al mes siempre que no ocasione perjuicio a la actividad.
3. No notificar con carácter previo la inasistencia al trabajo, o en su caso dentro de las 24 horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
4. No presentar en el plazo de 48 horas el parte de baja médica cuando se falte al trabajo por IT, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
5. El descuido, error o demora reiterada en la ejecución de cualquier trabajo, que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado.
6. Pequeños descuidos en la conservación del vestuario, material de trabajo y equipos de protección individual.
7. El abandono del puesto de trabajo, sin causa alguna justificada que lo motive, por breve tiempo.
8. Falta notoria de aseo y limpieza personal.
9. No atender a los clientes con la diligencia y corrección debida.
10. No trasladar al Superior las comunicaciones o notificaciones recibidas durante su jornada. Si la no entrega, ocasionará un perjuicio económico para la empresa se considerará sanción grave.
11. Las discusiones con otros trabajadores de la empresa dentro de las dependencias del centro laboral, ya sean dentro o fuera de horas de servicio.
12. Los incumplimientos de procedimientos de la empresa, normas y prescripciones recogidas en el manual del recaudador, técnico y/o oficial de salón o la desobediencia de instrucciones de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas, las cosas o la imagen de la empresa.

13. La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas, siempre que el trabajador haya sido debidamente informado.

Artículo 38. *Faltas graves.*

Serán consideradas faltas graves, las siguientes:

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en el inicio del trabajo (hasta quince minutos), cometidas en el período de un mes o una falta injustificada de puntualidad superior a 15 minutos que ocasione un retraso en la apertura del centro.
2. Faltar dos días al trabajo sin causa que lo justifique, durante el período de un mes o una sola falta que ocasione perjuicio en la actividad.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. Discusiones con otros trabajadores en horas de trabajo y en presencia de clientes.
5. Emplear para uso propio, sin autorización, enseres o prendas de la empresa.
6. En tareas de recaudación, realizar movimientos de efectivo sin mecanizar dichos movimientos en su terminal. En caso de derivarse un perjuicio económico para la empresa se considerará falta muy grave.
7. En tareas de recaudación no registrar todos los movimientos de apertura de máquinas realizados, incluyendo la máquina de cambio, indicando el motivo de su realización. En caso de derivarse un perjuicio económico para la empresa se considerará falta muy grave.
8. Ceder las llaves de máquinas a personal distinto al autorizado, si se derivase un perjuicio económico se considerará falta muy grave.
9. No guardar y conservar debidamente material de la empresa entregado para el ejercicio de sus funciones.
10. La comisión de dos faltas leves de cualquier naturaleza, incluida la de impuntualidad, dentro de un trimestre y habiendo mediado al menos amonestación escrita.
11. Realizar sin la oportuna autorización otras actividades que las expresamente encomendadas, durante la jornada laboral.
12. La negligencia o descuido grave en el trabajo, que afecte a la buena marcha del mismo.
13. Pedir permisos alegando causas inexistentes u otros actos semejantes que puedan proporcionar una información falsa.
14. Falta de consideración grave hacia los clientes.
15. El incumplimiento de las ordenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.
16. Los incumplimientos de procedimientos de la empresa, normas y prescripciones recogidas en el manual del recaudador, técnico y/o Oficial de salas o desobediencia de órdenes de un superior en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de servicio que comporten perjuicios o riesgos para las personas, las cosas o la imagen de la empresa. Si de estos incumplimientos o desobediencia se derivase quebranto patrimonial para el trabajo o de ellos de produjera perjuicio económico, la falta podrá ser considerada muy grave.

Artículo 39. *Faltas muy graves.*

Serán consideradas faltas muy graves, las siguientes:

1. Más de cinco faltas injustificadas de puntualidad en el inicio del trabajo (hasta quince minutos), cometidas en el periodo de un mes o más de una falta injustificada de puntualidad superior a 15 minutos que ocasione retraso en la apertura del centro.

2. Tres o más faltas injustificadas de asistencia al trabajo en el período de dos meses, o quince faltas durante un año o más de una falta que ocasione perjuicio en la actividad.

3. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con otros trabajadores o cualquier otra persona al servicio de la empresa, dentro del ámbito de la relación con ésta.

4. El robo, hurto, apropiación indebida o malversación, cometidos ya sean fuera o dentro de la empresa, respecto a bienes de la empresa, de los compañeros de trabajo o de clientes.

5. El uso de las máquinas en calidad de jugador, la concesión de créditos o dinero a clientes o la concesión de bonificaciones o jugadas gratuitas a cualquier usuario.

6. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar, ocultar o causar desperfectos en materiales, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos o en cualquier pertenencia de la empresa.

7. El consumo de alcohol o drogas durante el tiempo de trabajo.

8. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el servicio.

9. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de trabajo, sin causa alguna que lo motive.

10. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa.

11. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada, referido tanto a la propia empresa como a sus clientes.

12. Dedicarse a actividades que sean consideradas incompatibles con las de la empresa.

13. Los incumplimientos de procedimientos de la empresa, normas y prescripciones recogidas en el manual del recaudador, técnico y/o oficial de salas o desobediencia de órdenes de un superior en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de servicio que además de comportar perjuicio para la propia empresa, se derivase quebranto patrimonial para el trabajo o de ellos de produjera perjuicio económico, la falta podrá ser considerada muy grave.

14. Los malos tratos de palabra u obra, falta grave de respeto o consideración a los trabajadores, ya sean jerárquicamente inferiores, iguales o superiores o a sus familiares.

15. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

16. La comisión de dos faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un semestre.

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

18. Malos tratos tanto de palabra como de obra, faltas de respeto y consideración e insultos o agresiones a clientes.

19. El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicio grave al mismo trabajador, sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.

Artículo 40. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, aludiendo a la calificación de las faltas, serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

a) Amonestación por escrito

2. Por faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

3. Por faltas muy graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
 - b) Despido.

Artículo 41. *Prescripción de las faltas.*

Las faltas prescriben, de acuerdo con lo establecido en el artículo 60 del ET, a los 10 días las leves, a los 20 días las graves y a los 60 días las muy graves.

CAPÍTULO VII

Acción sindical y garantías sindicales

Artículo 42. *Comité de Empresa y Delegados de Personal.*

El Comité de Empresa y Delegados de Personal tendrán todas aquellas atribuciones, derechos y garantías que determina la legislación laboral vigente.

Los Delegados/as de personal o miembros del Comité de empresa, previa comunicación por escrito a la Dirección de la empresa, podrán acumular las horas sindicales a que tengan derecho, en uno o varios de sus miembros.

Los Delegados de Personal podrán acumular sus horas de crédito sindical de los tres meses siguientes, con objeto de poder asistir a cursos de formación u otros actos organizados por su sindicato.

En las empresas con varios centros de trabajo en una misma provincia, se podrán agrupar el total de trabajadores y trabajadoras siempre que supere el número de 15 trabajadores, a los efectos de elegir delegados y delegadas de personal o comité de empresa, que representen al conjunto de los centros, para la unificación de centros en la elección de representantes, se tendrá en cuenta el cómputo total de trabajadores los centros de los últimos 6 meses, en el momento de la apertura del procedimiento electoral.

Los Sindicatos más representativos con presencia en la mesa negociadora del Convenio podrán elegir un delegado sindical cuando la empresa emplee a más de 170 trabajadores. En el caso que así fuese, deberá de tenerse en cuenta lo establecido en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Estos delegados o delegadas sindicales tendrán las mismas atribuciones y garantías reconocidas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores a los miembros de comité de empresa y delegados de personal.

Artículo 43. *Comité Intercentros.*

Dado el número de Centros de trabajo que componen el Grupo de Empresas, recogido en el Artículo 1 del presente Convenio y la dispersión de los mismos por todo el territorio nacional, al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda la constitución de un Comité Intercentros para la representación unitaria de todos los trabajadores del Grupo de empresas.

Este Comité estará compuesto de hasta 7 miembros, que serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centro o Delegados de Personal.

En la constitución del Comité Intercentros se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente. La designación de los miembros del Comité Intercentros se realizará por los sindicatos mediante comunicación dirigida a la empresa. Constituido formalmente, se comunicará a la autoridad laboral competente para su depósito y registro. El Comité se dotará de un Reglamento de funcionamiento y tendrá legitimación para la negociación del Convenio colectivo, alcanzar acuerdo y la firma del mismo a la finalización de la vigencia del presente.

Artículo 44. Cobro de cuotas sindicales.

Con el fin de facilitar la labor en el cobro de las cuotas sindicales, la empresa se compromete a descontarlas directamente de la nómina del trabajador o trabajadora que lo solicite por escrito, ingresándolas a continuación en la cuenta que le sea indicada por el Sindicato.

CAPÍTULO VIII

Comisión paritaria

Artículo 45. Comisión paritaria.

Con la finalidad de contribuir a la resolución de las controversias que puedan derivarse de la aplicación del presente Convenio colectivo, las partes firmantes acuerdan la creación de una comisión paritaria. Esta comisión tendrá la composición, competencias y funcionamiento de carácter general que a continuación se especifican y que posteriormente serán desarrolladas en detalle por ambas partes, mediante la elaboración de un reglamento.

Composición.

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

Competencias.

La comisión paritaria tendrá las siguientes competencias:

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

Seguimiento de la aplicación del Convenio.

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

Cualquier otra que las leyes o su propio reglamento le otorguen.

Funcionamiento.

Para la realización de las funciones atribuidas, la comisión paritaria podrá ser convocada por cualquiera de las partes firmantes, bastando para ello una comunicación escrita en tiempo y forma dirigida a la otra parte. La comisión se entenderá válidamente constituida cuando asistan la mayoría de sus componentes.

Los acuerdos de la comisión paritaria requerirán, en cualquier caso, como mínimo, el voto favorable de la mayoría absoluta de sus componentes.

Desacuerdo sobre inaplicación de Convenio.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas para la inaplicación de lo dispuesto en el presente Convenio, en las condiciones previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, deberá someterse la discrepancia a esta comisión paritaria que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse. En caso de persistir la controversia las partes deberán someter la misma al proceso de mediación, y en su caso de arbitraje voluntario, ante la Oficina de Resolución de Conflictos Laborales de la Región de Murcia (ORCL) y en los términos que establecen el ASECMUR II y su reglamento.

CAPÍTULO IX

Solución extrajudicial de conflictos

Artículo 46. *Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos.*

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia (ASECMUR-II), y su Reglamento de aplicación, que vincularán a la totalidad de los centros de trabajo y trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, publicados en el BORM 135, de 15 de junio de 2005.

CAPÍTULO X

Igualdad y conciliación

Artículo 47. *Igualdad.*

Las sociedades de Grupo Orenes fieles a los valores que viene defendiendo y se reflejan en sus políticas y en su código ético, manifiestan su compromiso con el respeto de los derechos fundamentales, en particular la no discriminación por razón de sexo.

De conformidad con lo expuesto en la Ley Orgánica 3/2007, la empresa se compromete a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y a evitar y prevenir cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

Artículo 48. *Acoso u hostigamiento en el trabajo.*

Se prohíbe cualquier conducta ilícita que constituya acoso sexual, por razón de sexo o acoso moral contra subordinados, mandos, compañeros, clientes y proveedores, así como crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil o vejatorio.

El trabajo debe desarrollarse en un entorno de respeto a la persona, libre de todo acoso ilegal conforme a la normativa vigente.

En los casos de acoso laboral, moral o mobbing, se podrá presentar una denuncia por escrito ante la Dirección de RRHH del Grupo Orenes. Se nombrará un Instructor, se realizará una investigación cumpliendo los principios de celeridad, confidencialidad y eficacia, durante todo el proceso se respetará la presunción de inocencia, de todo el proceso se elaborarán actas que formarán parte del expediente, una vez terminado el expediente la Dirección resolverá comunicándolo al comité de empresa y tomando las medidas oportunas.

Disposición final primera.

En lo no regulado expresamente en el presente Convenio se aplicará lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales o reglamentarias vigentes.

Disposición final segunda.

Si se firmara un acuerdo de Convenio sectorial estatal de salas de Juego, este sería referencia para el presente acuerdo de Convenio de grupo de empresas.

ANEXO I

Grupos Profesionales y Niveles

Grupos Profesionales	Nivel retributivo			
	Nivel 4	Nivel 3	Nivel 2	Nivel 1
Administración.	Auxiliar Administración	Oficial 2. ^a Administración/ Oficial 2. ^a Documentación.	Oficial 1. ^a Administración/ Oficial 1. ^a Documentación.	
Servicios.	Auxiliar Técnico Recaudador	Técnico Recaudador 2. ^a / Oficial Act. Compl. y Mantenimiento.	Técnico Recaudador 1. ^a	Técnico Especialista.
Atención al Cliente y Comercial.	Of. Salón Recreativo Junior.	Oficial Salón Recreativo/Of. Salon/Control de Accesos/ Promotor Comercial.	Encargado Salón R. 2. ^a / Comercial	Encargado Salón 1. ^a

Si fuera necesaria la creación de puestos que no estuvieran en dicha relación, la empresa lo integrará en el grupo profesional más adecuado a sus funciones. El encuadramiento de los trabajadores incluidos en los ámbitos de aplicación del presente Convenio dentro de la estructura profesional pactada y, por consiguiente, la asignación dentro de cada Grupo profesional a un nivel será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: Conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando, y complejidad.

Los distintos niveles se rigen por los criterios que a continuación se indican:

I. Nivel 4.

Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

Formación.—Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar o Formación Profesional Grado Medio. A los 6 meses pasarán automáticamente a nivel 3.

II. Nivel 3.

Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Formación.—Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Educación General Básica o Formación Profesional Grado Medio, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

III. Nivel 2.

Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional Grado Superior, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

IV. Nivel 1.

Tareas que, aun sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

Formación.—Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional Grado Superior, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

ANEXO II

Funciones básicas de la prestación laboral.

Las ocupaciones y puestos de trabajo previstos en el presente ANEXO tendrán de forma enunciativa y no excluyente de cualquiera otra que se determine o convenga entre las partes. Si fuera necesaria la creación de puestos que no estuvieran en dicha relación, la empresa lo integrará en el grupo profesional más adecuado a sus funciones.

Grupo Profesional Administración

Auxiliar Administrativo: Es el empleado que realiza trabajos que requieren conocimientos administrativos básicos, que no precisan de especial iniciativa; debe manejar paquetes informáticos a nivel de usuario. A los 6 meses de realizar estas tareas pasará automáticamente a Oficial de 2.^a de Administración o Documentación según sus conocimientos y experiencia adquirida y las funciones que viniera realizando.

Oficial 2.^a Administración: Es el empleado que se encarga con alguna autonomía y responsabilidad de actividades administrativas. Requiere conocimientos administrativos y contables. Realizar labores de mecanografía, informáticas, ayudar en la tramitación y registro de correspondencia, colaborar en las anotaciones contables. Realiza las tareas derivadas del perfil de la ocupación.

Oficial 1.^a Administración: realiza de manera cualificada, autónoma y responsable las tareas administrativas, archivo y contabilidad correspondiente a su sección. Elaborar documentos de contabilidad. Efectúa el registro, control y archivo de correspondencia y facturación y Efectuar pagos a proveedores.

Oficial 2.^a Documentación: Realiza fundamentalmente archivo físico de los diferentes documentos de Comunidades Autónomas. Presentación telemática de los documentos que a día de hoy se pueden gestionar con certificados. Gestión digital del archivo de las documentaciones presentadas telemáticamente. Desarrolla tareas no requieren demasiada especialización.

Oficial 1.^a Documentación: Realiza la expedición de boletines de situación, renovación de autorizaciones, auditoría de vencimientos de boletines, etc. Prepara la documentación necesaria para el pago de la tasa fiscal sobre el juego en las diferentes Comunidades Autónomas. Gestión de máquinas nuevas. Alta en sistema. Auditorias periódicas de la documentación de clientes y máquinas.

Para promocionar de Oficial de 2.^a a Oficial de 1.^a, además de la experiencia de 1 año como oficial de 2.^a es necesario la valoración positiva del Responsable atendiendo a los criterios de Conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando, y complejidad y que se realicen las funciones del puesto de Oficial de 1.^a.

Grupo Profesional Servicios

Auxiliar Técnico Recaudador: serán los trabajadores que cuenten con los conocimientos de electrónica e informática necesarios para la manipulación y reparación de máquinas recreativas, entre los primeros 15 días y un mes pasarán un periodo de formación y apoyaran a otros compañeros, a partir del primer mes y durante los 5 meses siguientes se les asignará su zona o prestarán apoyo en zonas de compañeros, realizando recaudaciones y servicio técnico sencillo de máquinas, se les hará un mayor seguimiento y supervisión, impartiendo la formación adicional que sea necesaria.

A los 6 meses automáticamente promocionará a nivel 3 a Técnico Recaudador de 2.^a.

Técnico Recaudador 2.^a: Realizará la recaudación de máquinas de la zona o salas asignadas, llevando a cabo el recuento de lo recaudado, anotándolo en la terminal de

máquinas y el arqueo de máquinas y cajeros. Realizará el servicio técnico en caso de avisos de averías, reparando la máquina y realizando el mantenimiento correcto de las mismas realizará la provisión de fondos de las máquinas se encargarán también de la instalación de las máquinas en el salón y mantenimiento y retirada de las mismas.

Los técnicos recaudadores de 2.^a a partir del año y previo informe favorable de su responsable podrán pasar a Técnico de 1.^a

Técnico Recaudador 1.^a: Realizará con mayor autonomía e iniciativa la recaudación de máquinas de la zona o salas asignadas, llevando a cabo el conteo de lo recaudado, anotándolo en la terminal de máquinas y el arqueo de máquinas y cajeros. Realizará el servicio técnico en caso de avisos de averías, reparando la máquina y realizando el mantenimiento correcto de las mismas, se encargarán también de la instalación de las máquinas en el salón y mantenimiento y retirada de las mismas. Además podrán realizar formaciones de Técnicos Recaudadores de 2.^a, auxiliares de Técnico Recaudador y otros puestos donde se realice Recaudación.

Para promocionar de Técnico de 2.^a a Técnico de 1.^a, además de la experiencia de 1 año como técnico de 2.^a es necesario la valoración positiva del Responsable atendiendo a los criterios de Conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando, y complejidad y que se realicen las funciones del puesto de técnico de 1.^a

Técnico Especialista: El técnico especialista además de realizar las funciones del Técnico Recaudador de 1.^a por su experiencia y conocimientos o por su especialización en determinado tipo de máquinas, ruletas, terminales de apuestas, jackpot, sistemas de gestión de máquinas... realizarán además otras funciones de liderar proyectos de instalación de máquinas, formación de determinados tipos de máquinas, asesoramiento técnico a la Dirección de la empresa en la automatización de procesos y en la gestión de la operativa. Para pasar a este nivel deberán pasar una evaluación de su superior para determinar sus conocimientos.

Oficial de Mantenimiento: Realizar de manera cualificada, autónoma y responsable el control y seguimiento de las tareas propias de mantenimiento, realizando para ello las reparaciones, modificaciones y mantenimiento de las instalaciones, desarrollar los programas de mantenimiento preventivo, vigilando el perfecto funcionamiento de las instalaciones y de la maquinaria distinta a juego, seguimiento y control de las inspecciones periódicas y su cumplimiento. Proponer a la dirección las mejoras e innovaciones de equipos e instalaciones

Categorías	Salario base	Salario base
	Mens. 2016	Anual 2016
Oficial 1. ^a Administración	1074,83	15047,62
Oficial 2. ^a Administración	895,69	12539,66
Auxiliar Administración	788,22	11035,08
Técnico Especialista	1194,25	16719,5
Técnico Recaudador 1. ^a	1074,83	15047,62
Técnico Recaudador 2. ^a	895,69	12539,66
Auxiliar Técnico Recaudador	788,22	11035,08
Oficial 1. ^a Documentación	1074,83	15047,62
Oficial 2. ^a Documentación	895,69	12539,66
Oficial Act. Compl. Y Mantenimiento	895,69	12539,66
Comercial	1074,83	15047,62
Promotor Comercial	895,69	12539,66
Encargado Sala de Juego 1. ^a	1194,25	16719,5
Encargado Sala de Juego 2. ^a	1074,83	15047,62
Oficial Sala de Juego	895,69	12539,66
Of. Sala de Juego Junior	788,22	11035,08
Of. Sala de Juego/Control de Accesos	895,69	12539,66