

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 20 de febrero de 2024, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la Empresa Codere Apuestas, S. A. (código número 28103812012024).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la Empresa Codere Apuestas, S. A., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 5 de enero de 2024 completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General,

RESUELVE

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

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

Madrid, a 20 de febrero de 2024.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

TEXTO PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA**CODERE APUESTAS, S.A.**

La Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Codere Apuestas, S.A., formada por

- Por la representación de la empresa CODERE APUESTAS, S.A.:
D. Juan Miguel Pérez Pérez - Dña. Erika Díaz Hidalgo - D. Javier Pernas González -D. Julian Payo Ureña
- Por la representación de las personas trabajadoras los miembros del Comité de Empresa:
Dña. Laura Massón Lázaro - Dña. Miriam Sánchez de Rojas Cuesta -Dña. Amanda Herráiz Milla - Dña. Sandra Herrador Sánchez – D. Francisco Villafuertes Yépes.

Después de alcanzar Acuerdo suscrito en fecha 19 de diciembre de 2023, se procede a su presentación ante la CAM, para su homologación y publicación definitiva.

Artículo 1.- Ámbito funcional, personal y territorial

El presente convenio colectivo afecta a las personas trabajadoras adscritas al centro de trabajo de Madrid, por el que fueron elegidos los miembros del Comité de Empresa, y que forman parte de la parte social de la Comisión Negociadora de este convenio colectivo.

Artículo 2.- Vigencia y denuncia

La vigencia del presente convenio se extenderá desde el día 1 de enero de 2024 hasta el día 31 de diciembre de 2027, teniendo por tanto una duración de cuatro años.

El presente convenio deberá ser denunciado con una antelación mínima de 3 meses a la finalización de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas anuales, mediante escrito dirigido a la otra parte y a la Autoridad Laboral.

Si no fuera denunciado dentro del referido plazo de antelación, el convenio se entenderá prorrogado anualmente.

Por el contrario, si fuera denunciado en el plazo y forma convenidos, el convenio quedará vigente hasta que sea sustituido por otro nuevo.

Artículo 3.- Comisión mixta paritaria

Una vez publicado el convenio, se constituirá una comisión paritaria -de conformidad a la previsión de los artículos 87.1 y 88.1 del Estatuto de los Trabajadores-, de dos miembros como máximo por cada una de las partes, que tendrá como principales funciones la vigilancia e interpretación del convenio, así como la intervención previa y preceptiva en la resolución de cualesquiera discrepancias o conflictos que pudieran surgir de la interpretación y aplicación del presente convenio.

La Comisión Mixta entenderá, necesariamente y con carácter previo el tratamiento y solución de cuantas cuestiones de interpretación colectiva y conflictos de igual carácter puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, por lo tanto, será requisito previo para iniciar cualquier acción de conflicto colectivo en cuanto a la interpretación y/o ejecución y/o aplicación de este convenio el sometimiento previo de la controversia a esta Comisión.

Dicha comisión podrá ser instada por cada una de las partes y deberá reunirse en el plazo de 15 días hábiles desde la fecha de recepción de la solicitud por la otra parte.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Regional de Mediación y Arbitraje de la Comunidad Autónoma de Madrid y en su Reglamento que esté vigente.

El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

Artículo 4.- Inaplicación -descuelgue- de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio

En caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran la

discrepancia (el arbitraje se producirá únicamente por el sometimiento expreso de ambas partes), será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación legal de las personas trabajadoras) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al Instituto Regional de Mediación y Arbitraje de la Comunidad Autónoma de Madrid.

Artículo 5.- Vinculación a la totalidad

Lo pactado en este convenio forma un todo orgánico e indivisible, y, a efectos de su aplicación práctica, será considerado globalmente. En el supuesto de que quedara sin efecto alguno de los pactos por cualquier causa ajena a la voluntad de las partes, quedará sin efecto la totalidad del convenio.

Artículo 6.- Jornada de trabajo y distribución

Se establece una jornada anual máxima de trabajo efectivo que será de:

- 1.822 horas para el ejercicio 2024.
- 1.818 horas para el ejercicio 2025.
- 1.814 horas para el ejercicio 2026.
- 1.810 horas para el ejercicio 2027.

Artículo 7. Jornada Irregular. Bolsa de horas flexibles.

No obstante lo indicado en el artículo previo, la distribución de la jornada se efectuará por la Dirección de la Empresa, mediante la elaboración de calendarios mensuales que se publicarán con una antelación de 10 días naturales, pudiéndose concentrar en períodos de trabajo en determinados días, meses o períodos, en función de las necesidades de la organización del trabajo, y de la especialidad de la actividad consistente en apuestas deportivas, lo que requiere la atención de la misma, especialmente la celebración de eventos deportivos, con un reparto irregular de la jornada de hasta un máximo del 10% a lo largo del año, respetando los descansos legales.

Con la jornada pactada se podrá generar una bolsa de horas por cada una de las personas trabajadoras, sin que en ningún caso se exceda con esta distribución la jornada total máxima anual para cada uno de los años de vigencia del convenio. Las horas de dicha bolsa se realizarán a requerimiento de la empresa para cubrir picos de trabajo que pudieran surgir a lo largo del año derivados de incidencias -fueran previsibles o no-, eventos deportivos cuyo horario pueda extenderse más allá del horario de apertura de tienda habitual y formación tanto presencial como online.

Artículo 8. Período de prueba

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que no podrá exceder de: 6 meses para personas trabajadoras incluidas en el Grupo 1; 3 meses para las personas trabajadoras incluidas en el Grupo 2; y 2 meses para las personas trabajadoras incluidas en el Grupo 3.

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 el periodo de prueba, en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

Artículo 9.- 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 y niveles profesionales, en base a los contenidos específicos que los definen:

- Grupo 1 – Personal de Administración y Gestión: Delegados/as
- Grupo 2 – Personal de Servicios: Gestores/as de red propia y gestores/as de terceros
- Grupo 3 – Personal de Atención al Cliente y Comercial: operadores/as

Definición de las funciones profesionales.**Grupo 1 – Delegado/a:**

- Contribuir y controlar el presupuesto de su zona, ejecutando controles periódicos y proponiendo medidas correctoras, así como definir y realizar el seguimiento continuo de la cuenta de resultados asignada e impulsar las acciones necesarias para alcanzar los objetivos marcados por el Director de la Delegación y/o Área.
- Garantizar la adopción de las medidas necesarias para conseguir los objetivos de negocio establecidos en su zona, así como establecer planes de mejora en los Salones, ejecutando análisis cuantitativos y cualitativos de dichos locales.
- Supervisar la negociación de los acuerdos comerciales de su zona, tanto de los nuevos clientes como la renovación de los mismos. Relación con la Administración para la gestión de la operativa diaria.
- Supervisar los principales KPI,s de su zona e indicadores comerciales.
- Mantener las relaciones con los colaboradores de su zona, en lo referente a la operativa diaria de la explotación con el fin de maximizar la rentabilidad del negocio y lograr sinergias de trabajo que permitan alcanzar los resultados previstos en la explotación y emprender medidas para mejorar la gestión: relación contractual de socios en cartera y potenciales.
- Garantizar el cumplimiento de los objetivos del personal a cargo, a través de la promoción y participación en actividades de desarrollo, procesos de entrenamiento (coaching) y acompañamiento y asesoramiento profesional (counseling), que generen la mayor satisfacción del grupo de personas. Gestión y organización de zonas y rutas en lo relacionado con documentación requerida y aspectos comerciales de los salones. Retroalimentar a las personas sobre las acciones más importantes, acompañar el desempeño (motivar, orientar). Evaluar el rendimiento del personal a cargo, etc
- Interlocución directa con clientes, cuando la criticidad del tema lo requiera. Identificación de las oportunidades de negocio garantizando una gestión comercial basada en criterios de rentabilidad.
- Llevar a cabo la planificación de las visitas comerciales a terceros utilizando y registrando cada acción en el CRM correspondiente (Salesforce...):

Grupo 2 – Gestor/a de Red Propia: Encargado/a, entre otras funciones:

- Gestionar el personal de los locales de red propia bajo su responsabilidad ejerciendo las labores delegadas de mando sobre los mismos,
 - Realizará los cuadrantes horarios del personal a su cargo, organizando vacaciones y control de las horas extras realizadas.
 - Realizar la gestión administrativa y de recursos humanos del personal a su cargo.
- Gestionar los locales de red propia bajo su responsabilidad bajo criterios comerciales, operativos, logísticos...:
 - Colaboración en el diseño de promociones y análisis de sus repercusiones.
 - Análisis de la tipología del producto.
 - Actualización del conocimiento de la competencia.
 - Tratamiento Focalizado a Cliente High-Roller.
 - Seguimiento de Incidencias que puedan producirse en cada Local
 - Realización de arqueos sorpresivos
 - Llevar a cabo planes de acción correctivos
 - Responsabilizarse de los pedidos de hostelería y material de los locales, así como de realizar los inventarios de las tiendas.
 - Velar porque cada tienda se encuentre en perfecto estado de orden, limpieza, mantenimiento.
 - Proponer la implementación de procedimientos, trato y criterios homogéneos en todos los Locales con el fin de garantizar una ejecución de actividades y una prestación de servicio de calidad y homogénea en todos los locales de juego, resolviendo cualquier incidencia que pudiera surgir. Y ejecutar todos aquellos procedimientos que la Dirección establezca en cada momento.

Grupo 2 – Gestor/a de Apuestas Deportivas de Terceros: Encargado/a, entre otras funciones

- Realizar a la cartera de clientes las visitas de mantenimiento y soporte telefónico programadas.
- Explicar a la cartera de clientes de todas las promociones que estén planificadas y llevar a cabo el correspondiente seguimiento de las mismas.
- Controlar la correcta aplicación de la normativa de juego vigente
- Proponer mejoras operativas y de producto, así como, transmitir "feedback" del funcionamiento de los puntos de venta a su Delegado/a para llevar a cabo acciones que mejoren la rentabilidad del Punto de Venta.
- Proponer y llevar a cabo el plan de acción de su cartera de clientes.
- Llevar a cabo actividades derivadas del trabajo comercial y de la operativa actual del negocio de Apuestas Deportivas y se describen a título enunciativo y no limitativo las siguientes actividades:
 - Apoyo formativo al operador/cliente.
 - Refuerzo operativo en aperturas y eventos especiales.
 - Acudir al local para la firma de la documentación cuando lo solicita el socio.
 - Comunicar baja/rotación de un SST (terminal de juego).
 - Crear ficha para dar de alta Operadores.
 - Crear Tarjeta de Recaudador.
 - Facilitar nodo del SST al socio, y solicitar la activación.
 - Solicitar contraseña para Tarjeta de Recaudador.
 - Gestión documentación premios superiores.
- Llevar a cabo la planificación de las visitas comerciales a terceros con el objetivo de buscar nuevos puntos de venta:
 - Prospección zona, encuestas competencia, búsqueda de locales para ampliación de puntos de venta
 - Visita para potenciales aperturas de posibles locales de terceros o LBO'S (locales de Apuestas Deportivas) franquiciados cuando lo solicita el socio
 - Propuesta y negociación comercial en todos aquellos posibles clientes potenciales.
 - Visita para inspección del local donde instalar el córner de apuestas cuando lo solicita el socio.
- Llevar a cabo la planificación de las visitas comerciales a terceros utilizando y registrando cada acción en el CRM (Salesforce).

Grupo 3 – Operador/a de Red Propia: Encargado/a, entre otras funciones:

- Validar las apuestas de los/las clientes según establece el procedimiento,
- Realizar la apertura y cierre del local, pondrá en marcha al inicio de la sesión, el terminal de apuestas, así como las pantallas de información y todos aquellos procedimientos establecidos para dicha apertura y cierre,
- Mantener actualizada la información de apuestas deportivas, promociones, etc., trasladando dichas actualizaciones a los clientes y resolviendo las dudas que puedan presentarse,
- Solicitar el Documento Nacional de Identidad o NIE en el acceso al local, comprobando tanto la mayoría de edad como la no inclusión en el Registro de Interdicciones de acceso al juego. Impedir el acceso al local a quien no presente la documentación anterior o no cumpla con los requisitos legales para acceder al local,
- Cobrar el importe de las apuestas realizadas, y abonar las que sean premiadas,
- Realizar los arqueos de caja según establece el procedimiento, y gestión, si es el caso, de aquellas irregularidades tales como diferencias de caja, etc., según los procesos implantados por la empresa. Además, efectuar la recaudación de los terminales de juego (SST's, Till y máquinas AWP, y cualesquiera otros terminales de juego que se pudieran incorporar) implantados en cada momento en el local.
- Realizar los ingresos necesarios de caja fuerte a terminal y de terminal a caja fuerte y, una vez finalizada la sesión, arquear la caja, y cerrar el terminal y el sistema de información.

- Colaborar en el correcto mantenimiento de los aparatos, sistemas, instalaciones, servicios y el propio local, con el fin de que el mismo se encuentre en las condiciones precisas para la prestación del servicio.
- Atender debidamente a las reclamaciones y sugerencias que puedan plantear los clientes,
- Asistir a los nuevos operadores durante el proceso de incorporación
- Los/as operadores/as que realicen, además de las funciones propias de su cualificación como operador/a, las funciones de correturnos o cobertura de puestos en varias tiendas tendrán la consideración, mientras realicen dichas funciones de correturnos, de Operador/a Líder y por ello percibirán durante el tiempo que estén asignados, un complemento de puesto de trabajo de conformidad a lo regulado en el artículo 11.
- Los/as operadores/as que realicen, además de las funciones propias de su cualificación como operador/a, las funciones de formación a otros operadores/as ocuparán el puesto de trabajo de Operador/a Formador/a y por ello percibirán durante el tiempo que estén asignados/as a dicho puesto, un complemento de puesto de trabajo de conformidad a lo regulado en el artículo 11. Las funciones específicas de este puesto de trabajo de Operador/a Formador/a y por las que percibe dicho complemento de puesto serán las siguientes:
 - Implementación de las Buenas Prácticas y/o procedimientos, nuevos productos, etc., en los Locales
 - Realización de diagnósticos y Planes de Acción sobre status de los Locales

Artículo 10.- Ascensos y promoción profesional

La promoción de una persona trabajadora de un grupo profesional inferior previamente existente a un grupo profesional superior, se realizará teniendo en cuenta la formación y méritos de la persona trabajadora, así como las facultades organizativas del empresario.

Artículo 11.- Conceptos salariales

Los conceptos salariales en los que se distribuye la retribución son los siguientes:

Salario base

Está compuesto por la retribución fija que percibirán las personas trabajadoras en la actividad normal o habitual en la Empresa. Se distribuirá en 14 mensualidades y su devengo será mensual, salvo en los casos de altas o bajas, cuyo devengo será proporcional al tiempo trabajado en el mes de que se trate. En su determinación se ha considerado la desaparición del concepto Complemento Personal.

Gratificación personal

La gratificación personal estará constituida por la diferencia que resulte de la suma del salario base, plus convenio, complemento *ad personam* que perciba cada persona trabajadora en la nómina correspondiente que la persona trabajadora viniera percibiendo con anterioridad a la firma del presente convenio y el salario base fijado en tablas de este convenio para su grupo o nivel profesional.

Esta gratificación personal no será absorbible ni compensable con los incrementos del convenio, ni tampoco resultará revalorizable. Se abonará en 14 mensualidades.

Complementos de puesto de trabajo:

- **Complemento de Operador Formador:** lo percibirán los operadores que realicen, además de las funciones propias de su cualificación como operador, las funciones de formación a otros operadores y resto de funciones indicadas en el artículo 9. En las tablas que se incluyen en el Anexo I consta la cuantía fija mensual a percibir, durante el tiempo que estén asignados a este puesto de trabajo. Excepto que con anterioridad a la entrada en vigor de este convenio colectivo ya lo tuvieran consolidado en su salario fijo, en cuyo caso no les será de aplicación el citado complemento de Operador "Formador".
- **Complemento de Operador Líder:** lo percibirán los operadores que realicen, además de las funciones propias de su cualificación como operador, las funciones de correturnos o cobertura de puestos en varias tiendas. En las tablas que se incluyen en el Anexo I consta la cuantía fija mensual a percibir, durante el tiempo que estén asignados a este puesto de trabajo. Excepto que con anterioridad a la entrada en vigor de este convenio colectivo ya

lo tuvieran consolidado en su salario fijo, en cuyo caso no les será de aplicación el citado complemento de Operador "Líder".

- **Plus Disponibilidad:** Lo percibirán las personas trabajadoras del Grupo Profesional 2, por la atención telefónica y, en su caso, presencial cuando fuera necesario, durante los fines de semana y festivos, en la cuantía fijada en el Anexo I. En el caso de que durante los fines de semana o festivos se produzca la atención presencial, percibirán además de este plus de disponibilidad, la cantidad de 12€ brutos por cada hora en la que se lleve a cabo dicha atención presencial. Estas cuantías no serán revalorizables durante la vigencia del convenio, y tampoco serán compensables y absorbibles.
- **Complemento de nocturnidad:** Las personas trabajadoras que realicen horas de trabajo efectivo en el período comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas, percibirán por cada hora efectuada en dicho período, un incremento del 25% del valor de la hora ordinaria (Salario Base, Quebrando de Moneda y Plus Convenio)

Gratificaciones extraordinarias

Las personas trabajadoras tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año de igual importe al salario base y gratificación personal, una en el mes de junio y otra en el mes de diciembre, cuyo devengo será anual, percibiendo la parte proporcional al tiempo trabajado en las incorporaciones y extinciones producidas a lo largo del año natural. Serán abonadas entre el día 20 y el último día del mes de junio o diciembre de cada año que corresponda.

Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que superen la jornada anual de trabajo efectivo, fijada para cada año de vigencia del convenio en el artículo 6.

Cuando resulte necesario para cubrir las siguientes situaciones organizativas extraordinarias que puedan producirse, durante la vigencia del convenio, en la empresa: IT, nacimiento, cuidado de menor, día de asuntos propios y horas de crédito sindical, se procederá a la cobertura de estas situaciones acudiendo a la realización de horas extraordinarias de conformidad con los siguientes criterios:

- Con carácter preferente se cubrirán estas horas extraordinarias aplicando el criterio de voluntariedad.
- Si no hubiera personas trabajadoras voluntarias, o las que se presentaran hubieran cubierto en ese momento el límite máximo anual de horas extraordinarias (80 horas extras anuales) serán cubiertas estas necesidades organizativas extraordinarias de forma obligatoria y aplicando un criterio rotatorio, entre las personas trabajadoras que no se hubieran presentado voluntarias y no hubieran excedido, en ese momento, el límite legal anual de horas extras, comenzando la designación según el criterio de menor antigüedad. Por la empresa se comunicará la designación con la mayor antelación posible. En cualquier caso, se permitirán los cambios de mutuo acuerdo entre las personas trabajadoras.

La compensación económica de la hora extraordinaria será equivalente al 125% de la hora ordinaria (Salario Base, Quebranto de Moneda y Plus Convenio) de conformidad con los importes que para cada Grupo Profesional se incluyen en la tabla comprendida en el Anexo I.

Artículo 12.- Quebranto de moneda.

Este plus se devengará por todas las personas trabajadoras que manejen efectivo habitualmente (Operadores). Su importe será de 43,20 euros brutos mensuales en 2024, de 44,93 euros brutos mensuales en 2025, de 45,83 euros brutos mensuales en 2026 y de 46,74 euros brutos mensuales en 2027 o la parte proporcional al tiempo trabajado. Se abonará en 11 mensualidades.

Artículo 13.- Forma de pago de las retribuciones

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

El pago de haberes se efectuará mediante transferencia bancaria, a la cuenta designada por la persona trabajadora, de la que debe ser titular ésta.

Artículo 14.- Incrementos salariales

Durante la vigencia de este convenio, los conceptos salariales que incluyen en este convenio se verán incrementados mediante la aplicación de las cuantías, para cada una de las anualidades de vigencia inicial de este convenio, que se recogen en el Anexo I.

En 2024, los atrasos por aplicación de este incremento se abonarán dentro del mes siguiente a la publicación del convenio.

Artículo 15.- Vacaciones

Las personas trabajadoras incluidas en este Convenio Colectivo disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, de:

- 30 días naturales para las personas trabajadoras del Grupo 3.
- 22 días laborables para el resto de Grupos profesionales

La diferencia de los dos métodos de cómputo de vacaciones responde a una causa razonable, objetiva, equitativa y proporcionada, cual es que:

- Las personas trabajadoras encuadrados en el Grupo Profesional 3 (Operadores), prestan sus servicios en régimen de trabajo a turnos, de lunes a domingo, lo que imposibilita un cómputo en días laborales, puesto que todos los días de la semana para este Grupo son considerados laborales, a excepción de los días de descanso que van cambiando semana a semana, por ello no es factible el cómputo de las vacaciones en días laborales y por ello se establece el sistema de cómputo de los días de vacaciones en días naturales (30).
- Las personas trabajadoras encuadrados en los Grupos Profesionales 1 y 2 (Gestores y Delegados) que, no tienen el régimen de trabajo a turnos anterior, y trabajan de Lunes a Viernes, las vacaciones se pueden computar en días laborables (22), facilitando su cómputo y disfrute, a diferencia del régimen pactado para las personas trabajadoras del Grupo 3.

No obstante, la causa objetiva y razonable que motiva la diferencia de cómputo de vacaciones, ambas partes han llevado a efecto una comparativa entre los dos métodos de cómputo de vacaciones anuales antes referidos, y el resultado de la misma es que 22 días laborales son equivalentes a 30 días naturales.

Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa la persona trabajadora por este concepto sólo tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado durante ese año.

La persona trabajadora que cese en la empresa en el transcurso del año sin haber disfrutado las vacaciones, tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte proporcional de las devengadas y no disfrutadas como concepto integrante de la liquidación.

Como quiera que en la actualidad, los días 25 de diciembre y 1 de enero de cada año, no se produce la apertura de los locales, quedarán excluidos del cómputo de los períodos de vacaciones dichos días, mientras no se produjera la apertura de dichos locales en esos días. En ese caso se deberá comunicar la apertura con una antelación de 3 meses y durante este período se ajustaría el calendario de vacaciones a estos efectos.

En los meses de 31 días, las quincenas de vacaciones se podrán disfrutar del 17 al 31, a elección de la persona trabajadora.

El calendario anual de vacaciones será aprobado mediante acuerdo entre la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores en el mes de diciembre previo al año de disfrute.

Artículo 16.- Permisos retribuidos

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, tendrá derecho a los permisos retribuidos, de acuerdo con lo establecido para esta materia en el Estatuto de los Trabajadores, en la redacción vigente en el momento de disfrute.

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

b bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

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

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

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Además, la persona trabajadora podrá disfrutar de 1 día de asuntos propios, en cada uno de los años de vigencia de este convenio colectivo. Su disfrute estará condicionado al cumplimiento de todos y cada uno de los siguientes requisitos: a) No se podrá disfrutar en el período comprendido entre el 1 de junio a 30 de septiembre de cada año; b) Se deberá realizar su solicitud con un preaviso de 15 días naturales a la fecha de su disfrute; c) En cada semana -de lunes a domingo- podrán haber más de dos personas trabajadoras disfrutando este día de asuntos propios.

Artículo 17.- Ropa de trabajo

Al personal que debido a su puesto de trabajo deba llevar el uniforme oficial de la empresa se le hará entrega de la ropa necesaria, preferiblemente una de verano y otra de invierno. Los meses de entrega serán preferentemente en mayo la de verano, y en octubre la de invierno.

La persona trabajadora deberá mantener la uniformidad en perfecto estado de limpieza y mantenimiento.

Artículo 18.- Revisiones médicas

La empresa estará obligada a ofrecer una revisión médica anual a las personas trabajadoras. Dicha revisión será adaptada a la actividad profesional desarrollada por la persona trabajadora.

Las personas trabajadoras están obligadas a recibir la convocatoria de la empresa en este sentido, o a firmar la renuncia al mismo si así lo deciden, y necesariamente adoptar las medidas preventivas que de ella se puedan derivar. La persona trabajadora no está obligada a realizarse la revisión médica excepto cuando la normativa legal establezca la obligatoriedad de dicha revisión médica en base a la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Artículo 19.- Movilidad geográfica

Dado que el ámbito territorial del presente convenio es la Comunidad de Madrid, no se considerará en ningún caso movilidad geográfica los cambios de centro de trabajo dentro de dicha Comunidad Autónoma.

Artículo 20.- Régimen disciplinario: Clasificación de las faltas

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas 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 una persona trabajadora se clasificará atendiendo a su índole y circunstancias que concurran, en leves, graves y muy graves:

Faltas leves

- a) Hasta dos faltas de puntualidad durante un mes sin causa justificada. Cuando de estos retrasos se deriven perjuicios para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado, se calificará como grave.
- b) No cursar en tiempo oportuno los justificantes correspondientes cuando se falte al trabajo por motivo justificado, salvo que se justifique la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) Descuidos en la conservación del material y en el suministro de componentes en las máquinas o útiles de la empresa.
- d) No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.
- e) Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
- f) La mera desobediencia a sus superiores en el ejercicio de sus funciones o tareas de trabajo: inobservancia de los procedimientos de trabajo, etc.
- g) La falta de aseo y limpieza de la persona trabajadora.

Faltas graves

- a) Más de dos faltas de puntualidad durante un mes sin causa justificada.
- b) Los descuidos, errores o demoras no justificadas, en la ejecución de cualquier trabajo, si causan perjuicio económico a la empresa podrán ser calificados como muy graves.
- c) El descuadre injustificado de caja.
- d) Faltar dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada durante el período de un mes, cuando de estas faltas se deriven perjuicios económicos para la empresa o el público, se considerarán muy graves.
- e) Dedicarse a juegos o distracciones durante la jornada laboral. Fumar o beber alcohol dentro de las instalaciones de la empresa.
- f) La desobediencia a las órdenes de los superiores o a los procedimientos de actuación de la Empresa. Si la desobediencia es reiterada, implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio económico notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- g) La conducta desconsiderada sobre clientes, compañeros y/o superiores.
- h) La reincidencia en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, cometido dentro del período de un año desde la primera.
- i) La reincidencia en cualquiera de las faltas graves en el período de seis meses tendrá la consideración de falta muy grave.

Faltas muy graves

- a) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con las personas del trabajo o con cualquier otra persona relacionada con el mismo.
- b) 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. Todo ello durante la jornada de trabajo.
- c) Permitir el acceso a los locales de apuestas de la Empresa a personas que lo tengan prohibido.
- d) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa o de clientes o compañeros de trabajo. Así como emplearlos para uso propio o sacarlos de las dependencias de la empresa sin la debida autorización.
- e) El uso de medios informáticos, correo electrónico y navegación por Internet, ya que su uso queda reservado exclusivamente para el cumplimiento de la prestación laboral. Queda totalmente prohibido descargar, almacenar, o guardar ficheros privados en los sistemas de almacenamiento de la información de la Empresa a cualquier dispositivo de uso privado de la persona trabajadora, salvo expresa autorización por escrito. También está

terminantemente prohibido almacenar en los sistemas de información de la empresa, fotografías, archivos o documentos de carácter privado.

- f) Violar el secreto de la correspondencia o revelar a terceros información reservada de la Empresa, o en su caso, facilitar el acceso a los sistemas de información de la empresa, o compartir las credenciales que tienen carácter personal e intransferible para las personas trabajadoras.
- g) El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa, clientes o compañeros de trabajo, o a cualquier persona dentro o fuera de la Empresa.
- h) El incumplimiento de la normativa interna, de los procedimientos, del Código Ético y de Integridad, o de cualesquiera otras normas internas de obligado cumplimiento, si fuera reiterado, implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio económico o reputacional para la empresa.
- i) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los superiores, subordinados y compañeros o a sus familiares, así como a clientes.
- j) La simulación de enfermedad o accidente. Así como realizar actividades que perjudiquen la recuperación de la situación de incapacidad temporal.
- k) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de las tareas, incumplimiento de los objetivos pactados con el coordinador.
- l) Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la Empresa.
- m) Cinco faltas de puntualidad durante un mes sin causa justificada.
- n) Faltar más de dos días al trabajo durante el periodo de un mes sin causa justificada.
- ñ) Manipular los datos de la caja, recaudación, o del centro de trabajo en general, así como en el recuento de dinero, productos o mercancías.
- o) Poner en riesgo la recaudación por un manifiesto incumplimiento de las normas y procedimientos operativos y/o de seguridad de la Empresa.
- p) Acoso laboral, sexual o por razones de sexo, así como las denuncias falsas de acoso, una vez concluido el pertinente protocolo.
- q) La participación, bien directamente o por medio de terceras personas, en las apuestas que gestione o explote Codere Apuestas, S.A. Tendrá la misma consideración el realizar préstamo de dinero a clientes, o tomar apuestas sin recibir con carácter previo el pago de las mismas por parte de los clientes.
- r) El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando supongan riesgo grave para la persona trabajadora, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.
- s) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de doce meses desde la primera contar desde la fecha de comunicación de la sanción.

Artículo 21.- Régimen disciplinario: Sanciones

Por falta leve

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de 1 o 2 días.

Por falta grave

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta 15 días.

Por falta muy grave

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta 60 días.
- Despido.

Artículo 22.- 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 delegados sindicales, ambas partes estarán a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Los miembros del comité de empresa o, en su caso, los delegados de personal gozarán de las garantías que les reconoce el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23.- Seguridad y salud laboral

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 adaptados a protocolos específicos de la actividad.

Las normas de prevención de riesgos laborales son de obligado cumplimiento para ambas partes. La empresa se encargará de facilitar la información, formación y equipos de protección necesarios, cuyo uso será obligatorio para la persona trabajadora en el desempeño del puesto de trabajo.

Artículo 24.- Enfermedad y accidente

En caso de enfermedad, sea cual sea la contingencia, la empresa complementará al 100% del salario fijo mensual: Salario Base más Mejora Voluntaria más pluses, desde el primer día, siempre que la persona trabajadora tenga cubierto el período de carencia legalmente establecido en cada momento para tener derecho a prestación económica por Incapacidad Temporal, y durante el tiempo en que la relación laboral esté vigente.

Artículo 25.- Igualdad

Ambas partes manifiestan su compromiso con el respeto a los derechos fundamentales, en particular la no discriminación por razón de sexo.

De conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, y demás normativas legales y reglamentarias dictadas en esta materia, 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 26.- 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.

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 en los que pueda existir cualquier tipo de situación de acoso, se podrá presentar una denuncia por escrito ante la Dirección de Personas de la empresa, quien nombrará un instructor, que realizará una investigación garantizando los principios de celeridad, confidencialidad y eficacia. En cualquier caso y durante todo el proceso se respetará la presunción de inocencia. Una vez terminado el expediente, la Dirección resolverá adoptando las medidas oportunas e informando del resultado del expediente al denunciante y a la representación legal de las personas trabajadoras.

ANEXO I

SALARIOS BRUTOS ANUALES	4%	4%	2%	2%
	2024	2025	2026	2027
Grupo Profesional 1	25.584,02	26.607,38	27.139,53	27.682,32
Grupo Profesional 2	19.760,00	20.550,40	20.961,41	21.380,64
Grupo Profesional 3	15.724,80	16.353,79	16.680,87	17.014,49

COMPLEMENTOS SALARIALES	2024	2025	2026	2027
Plus puesto Oper. Lider/corretornos	2.120,00	2.120,00	2.120,00	2.120,00
Plus puesto Oper. Formador	3.816,00	3.816,00	3.816,00	3.816,00
Plus disponibilidad fin de sem. /Gestor	90,00	90,00	90,00	90,00

HORAS EXTRAORDINARIAS	2024	2025	2026	2027
Jornada anual	1.822	1.818	1.814	1.810
Valor Hora Extra Grupo 1	17,55 €	18,29 €	18,70 €	19,12 €
Valor Hora Extra Grupo 2	13,56 €	14,13 €	14,44 €	14,77 €
Valor Hora Extra Grupo 3	10,79 €	11,24 €	11,49 €	11,75 €

**TABLAS SALARIALES
TABLAS SALARIALES 2024**
GRUPO PROFESIONAL 1:

SALARIO BASE	1.400,00	14	19.600,00
PLUS CONVENIO	427,43	14	5.984,02
			25.584,02

GRUPO PROFESIONAL 2

SALARIO BASE	1.200,00	14	16.800,00
PLUS CONVENIO	211,43	14	2.960,02
			19.760,02

GRUPO PROFESIONAL 3

SALARIO BASE	1.089,26	14	15.249,64
QUEBRANTO MONEDA	43,20	11	475,20
			15.724,84

TABLAS SALARIALES 2025
GRUPO PROFESIONAL 1:

SALARIO BASE	1.456,00	14	20.384,00
PLUS CONVENIO	444,53	14	6.223,38
			26.607,38

GRUPO PROFESIONAL 2

SALARIO BASE	1.248,00	14	17.472,00
PLUS CONVENIO	219,89	14	3.078,42
			20.550,42

GRUPO PROFESIONAL 3

SALARIO BASE	1.132,83	14	15.859,63
QUEBRANTO MONEDA	44,93	11	494,21
			16.353,83

TABLAS SALARIALES 2026
GRUPO PROFESIONAL 1:

SALARIO BASE	1.485,12	14	20.791,68
PLUS CONVENIO	453,42	14	6.347,85
			27.139,53

GRUPO PROFESIONAL 2

SALARIO BASE	1.272,96	14	17.821,44
PLUS CONVENIO	224,28	14	3.139,99
			20.961,43

GRUPO PROFESIONAL 3

SALARIO BASE	1.155,49	14	16.176,82
QUEBRANTO MONEDA	45,83	11	504,09
			16.680,91

TABLAS SALARIALES 2027
GRUPO PROFESIONAL 1:

SALARIO BASE	1.514,82	14	21.207,51
PLUS CONVENIO	462,49	14	6.474,81
			27.682,32

GRUPO PROFESIONAL 2

SALARIO BASE	1.298,42	14	18.177,87
PLUS CONVENIO	228,77	14	3.202,79
			21.380,66

GRUPO PROFESIONAL 3

SALARIO BASE	1.178,60	14	16.500,35
QUEBRANTO MONEDA	46,74	11	514,17
			17.014,53

POR LA EMPRESA

Fdo.: D. Juan Miguel Pérez Pérez	Fdo.: D. Javier Pernas González
Fdo.: D ^a . Erika Díaz Hidalgo	Fdo.: D. Julián Payo Ureña

POR EL COMITÉ DE EMPRESA

Dña. Laura Massón Lázaro	Dña. Amanda Herráiz Milla
Dña. Miriam Sánchez de Rojas Cuesta	Dña. Sandra Herrador Sánchez
D. Francisco Villafuertes Yepes	

(03/3.207/24)

