

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo

2813 Resolución de 17 de mayo de 2024 de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo de la empresa Tiki Taka Games S.L.

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Acuerdo Derivado Convenio con número de expediente 30/01/0078/2024; denominado Tiki Taka Games S.L; código de convenio n.º 30104301012024; ámbito Empresa; suscrito con fecha 11/03/2024 por la comisión negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la comisión negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 17 de mayo de 2024.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA TIKI TAKA GAMES, S.L

Preámbulo

El presente Convenio de Empresa de ámbito de la Comunidad de Murcia se negocia por la representación legal de la empresa Tiki Taka Games, S.L y por la representación legal de los trabajadores de la empresa, todo ello de conformidad con el art 87.1 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 la empresa Tiki Taka Games, S.L comprendidos en la Región de Murcia.

Artículo 2. Ámbito temporal.

El presente Convenio tiene una vigencia de tres años desde el 01/01/2024 hasta 31/12/2026 y entrará en vigor el día de su publicación con carácter retroactivo desde el 1/1/2024 a efectos retributivos.

Artículo 3. Prórroga 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 de este 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 del Convenio mantendrá en vigor su contenido normativo hasta la consecución de un nuevo acuerdo.

La vigencia del convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio.

Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia. Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes.

Asimismo, siempre que exista pacto expreso, previo o coetáneo, las partes se someterán a los procedimientos de arbitraje regulados por dichos acuerdos interprofesionales, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Sin perjuicio del desarrollo y solución final de los citados procedimientos de mediación y arbitraje, en defecto de pacto, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.”

Se entiende por lo tanto que el régimen de vigencia establecido en el convenio colectivo vulnera la actual normativa en vigor, ya que la necesidad de someterse a un procedimiento de mediación transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que exista acuerdo es imperativa.

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.

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 respetan las normas legales vigentes y lo establecido en este Convenio.

En relación con la organización y dirección de la actividad, la empresa oirá 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. Jornada de Trabajo.

La empresa establecerá el calendario laboral dentro del trimestre de cada año en cuestión. La jornada máxima anual será de 1822 horas efectivo al 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 8. Horarios, descanso semanal y festivo.

En el caso del personal de salones, la planificación se realizará de lunes a domingo, ambos inclusive, y se organizará, salvo pacto en contrario, en turnos rotativos de mañana y tarde (turno de noche fijo). El descanso semanal será de dos días, pudiendo acumularse en periodos de dos semanas.

El horario será de:

- 6.00 a 14.00

- 14.00 a 22.00

Y turno fijo de noche:

- 22.00 a 6.00

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

El trabajador/a hará turnos de 4 + 2 que se realiza actualmente.

En el caso del personal de técnico, la planificación se realizará de lunes a domingo, ambos inclusive y se organizará en tres turnos de trabajo que comprenderán en:

- . 7.00 a 15.00
- . 9.00 a 14.00 y 16.00 a 19.00
- . 17.00 a 02.00

En el caso de personal de oficinas, la planificación se realizará de lunes a viernes, ambos inclusive y se organizará en el horario de la siguiente manera:

De lunes a jueves:

- . 8.30 a 14.00 y 15.00 a 18.00

Viernes:

- . 8.00 a 15.00

Todos los trabajadores/as tendrán todos los días 15 minutos de almuerzo que no serán tiempo efectivo de trabajo.

Se pacta que el horario será flexible estableciendo la posibilidad de fijar la jornada en 9 horas, acumulando esa hora de más en una bolsa de horas donde cuando tengan 8 horas, podrán solicitar un día de descanso. Estas horas en ningún caso serán compensadas económicamente.

Artículo 9. Vacaciones.

El personal afectado por este Convenio disfrutará de un periodo de vacaciones de 23 días laborables por año, el cual en la medida de lo posible se deberá disfrutar en el año en curso, ampliando en casos excepcionales al mes de enero del año siguiente. En caso de no ser disfrutadas por decisión del trabajador, las vacaciones se perderán.

La solicitud de vacaciones deberá ser solicitada hasta el mes de febrero del año en curso y deberán solicitarse según la normativa interna de la empresa.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, del E.T. se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que mi posibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.”

Artículo 10. Festivos abonables y no recuperables.

El personal que trabaje los festivos acumulará hasta 14 días hábiles más de vacaciones (solo en caso de que el trabajador trabajase todos los festivos del año).

Artículo 11. Licencias retribuidas.

La persona trabajadora, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, y siempre que no afecte a la operativa de su puesto con el autorizado de su superior, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone:

. Quince días en caso de matrimonio y/o unión de hecho debidamente inscrito en el registro correspondiente de la persona trabajadora.

. Tres días por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho legalmente inscrita en el registro, padres, padres políticos, hijos, nietos, abuelos y hermanos.

. Un día en caso de traslado de domicilio habitual. Si fuese fuera de la Comunidad Autónoma de Murcia, se ampliaría a 4 días.

. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, y en caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las perceptivas sesiones de información y preparación la realización de los 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.

. 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.

. Permiso parental de ocho semanas. Permiso no retribuido.

. Permiso especial por fuerza mayor. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes. Esto se aplica en caso de enfermedad o accidente que haga indispensable la presencia del empleado de forma inmediata.

. Nos encontramos ante un permiso retribuido equivalente a un máximo de cuatro días al año, siempre acreditando el motivo de la ausencia a la empresa. Se trata de un permiso que se puede disfrutar por horas.

. Se trata de un permiso de 6 días hábiles previsto en caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o pariente hasta el segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad.

. Extensión de los 15 días de permiso por matrimonio al registro de la pareja de hecho

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.

Todos estos permisos son una mejora de lo dispuesto, en el que el trabajador tendrá derecho al disfrute de todos los permisos que marque el E.T., con la mejora colectiva pactada en los supuestos de este artículo.

Artículo 12. Reducción de jornada por la lactancia.

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

- . Dos fracciones de 30 minutos al comienzo y al final de la jornada.
- . Una hora antes o al final de la jornada.
- . Acumular el total de las horas de permiso resultantes de la reducción anterior y disfrutarlas de forma ininterrumpida y a continuación del descanso por maternidad, siendo un total de 15 días naturales.

Artículo 13. Reducción de jornada por cuidado de menores y familiares.

El trabajador/a tiene derecho a la reducción de 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.

La concreción horaria será siempre dentro de su jornada de trabajo habitual, pudiendo elegir siempre esa reducción en el horario que suela tener habitualmente, es decir, al tener turno rotativo, el trabajador/a que solicite esta reducción se concederá esa reducción dentro del turno rotativo semanal.

Artículo 14. Contratación, periodo de prueba y preaviso e incumplimiento

1. Se podrá concertar un periodo de prueba por escrito con las siguientes limitaciones:

- . Personal no cualificado: 3 meses.
- . Personal cualificado: 6 meses.

2. Solo se entenderá que el trabajador/a está sujeto al periodo de prueba si así consta por escrito.

3. Será nulo el pacto que establezca un periodo 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/a durante el periodo de prueba interrumpirán el cómputo del mismo.

5. Las partes convienen los siguientes periodos de preaviso para el trabajador por cuenta ajena, este debe de comunicar su periodo a la empresa según puesto de trabajo:

- . Para directivos un periodo de 120 días, anteriores a la fecha efectiva su baja voluntaria.

- . Para responsables de departamento y territoriales, un periodo de 90 días, anteriores a la fecha efectiva su baja voluntaria.

- . Para mandos intermedios y coordinadores, un periodo de 60 días, anteriores a la fecha efectiva su baja voluntaria.

- . Para resto de trabajadores 20 días, anteriores a la fecha efectiva su baja voluntaria.

- En caso de incumplimiento, se abonará la cantidad, en general de día de salario por cada día que haya faltado de preaviso.

Artículo 15. Movilidad Funcional.

Se acuerda que la movilidad funcional que no tendrá otras limitaciones que las estipuladas en el artículo 39 E.T., que permitirá a los trabajadores/as 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.

La empresa podrá decidir trasladar a un trabajador a otro centro de trabajo dentro de la Región de Murcia siempre que existan razones tales como el arrendamiento de la barra de los salones.

Artículo 16. Retirada de Carnet de conducir.

Todo trabajador/a que use vehículo de empresa para realizar las funciones de su puesto y se le retire el carnet de conducir por una sanción de tráfico, se le suspenderá el contrato de trabajo, con reserva del puesto de trabajo sin retribución ni cotización a la Seguridad Social por el tiempo que dure la retirada del carné.

El trabajador/a podrá trabajar en otra empresa siempre y cuando no sea el sector del juego donde trabaje.

El trabajador/a podrá dar por extinguida la relación laboral definitivamente solicitando que le pague una indemnización correspondiente a 12 días de salario por año hasta un máximo de 12 mensualidades.

Artículo 17. Excedencia.

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

Las excedencias serán:

1. Voluntaria:

. Por un plazo mínimo de 4 meses y máximo de cinco años.

. La excedencia es incompatible en caso de que el trabajador/a realice otra actividad que suponga concurrencia desleal.

. El trabajador/a con un mes de antelación a la finalización de la excedencia, deberá solicitar su reincorporación.

. El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

. Se podrá solicitar la prórroga por periodos de 1 año.

2. Forzosa:

Dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

El resto de las excedencias será lo que marque el Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo IV

Condiciones económicas

Artículo 18. 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 19. Período 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 será el computado del 21 del mes anterior hasta el 20 del mes en curso.

El periodo de pago será entre los 2 últimos días del mes en curso y los cinco primeros del mes siguiente, sin perjuicio que pueda abonarse con anterioridad a este plazo.

Artículo 20. Gratificaciones extraordinarias.

Todo personal afectado por este convenio tendrá derecho a percibir dos gratificaciones extraordinarias al año. Existe personal que tiene 14 pagas al año y otro que las tiene prorrateadas. A partir de la firma del convenio todo personal que entre nuevo también las tendrá prorrateadas en 12 mensualidades.

Se negociará individualmente con los trabajadores/as que tengan las 14 pagas el cambio a 12 mensualidades prorrateadas.

Artículo 21. Complemento de trabajo en festivos especiales.

Los trabajadores/as que presenten servicios en los siguientes festivos, 1 de enero, 6 de enero y 25 de diciembre percibirán un complemento de 125 euros brutos por día trabajado, incluyendo en este concepto la guardia de día.

Artículo 22. Plus de trabajo nocturno.

Dadas las especiales características del trabajo en el sector, todos los trabajadores/as que realicen parte de su jornada después de las 22.00 pm hasta las 6.00 am, serán compensados mensualmente con un plus de 45€ bruto mensual en 12 pagas incluidas las vacaciones.

El personal que realice exclusivamente en horario nocturno recibirá un plus de 90 € brutos mensuales en 12 pagas incluidas las vacaciones.

Artículo 23. Plus viaje.

Para el personal técnico del departamento de SAT y departamento de Mantenimiento de la empresa, por día que tengan que pernoctar fuera se abonará un plus de 34,80 € bruto por día. El plus viaje se abonará en nómina con este concepto.

Capítulo V

Condiciones sociales y asistenciales.

Artículo 24. Enfermedad y accidente.

Situaciones derivadas de enfermedad común o accidente no laboral:

En caso de enfermedad común o accidente no laboral:

Los tres primeros días no se cobra nada.

Del 4 al 20 día se cobrará el 60% de la base reguladora.

Del 21 en adelante el 75% de la base reguladora.

En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

El día del accidente se cobra íntegramente.

A partir del día de la baja se cobrará el 75% hasta el alta.

Complemento por IT

Todas las personas trabajadoras regidos por este Convenio en situación de incapacidad temporal, motivada por accidente laboral, enfermedad profesional, intervención quirúrgica u hospitalización percibirán de las empresas la diferencia entre la prestación de la entidad aseguradora y el 100 por ciento de la base ordinaria de cotización hasta el final del proceso de IT, siempre que la relación laboral no se haya extinguido.

En los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa solo abonará al trabajador la mencionada diferencia únicamente en la primera baja en el año natural en los siguientes casos:

Listado de enfermedades:

I. Oncología

1. Leucemia linfoblástica aguda.
2. Leucemia aguda no linfoblástica.
3. Linfoma no Hodgkin.
4. Enfermedad de Hodgkin.
5. Tumores del Sistema Nervioso Central.
6. Retinoblastomas.
7. Tumores renales.
8. Tumores hepáticos.
9. Tumores óseos.
10. Sarcomas de tejidos blandos.
11. Tumores de células germinales.
12. Cualquier otra enfermedad oncológica grave que, por indicación expresa facultativa, como en las anteriores, precise de cuidados permanentes en régimen de ingreso hospitalario u hospitalización a domicilio.

II. Hematología

13. Aplasia medular grave (constitucional o adquirida).
14. Neutropenias constitucionales graves.
15. Hemoglobinopatías constitucionales graves.
- 15 bis. Cualquier otra enfermedad hematológica grave que, por indicación expresa facultativa, como en las anteriores, precise de cuidados permanentes en régimen de ingreso hospitalario u hospitalización a domicilio.

III. Errores innatos del metabolismo

16. Desórdenes de aminoácidos (fenilcetonuria, tirosinemia, enfermedad de la orina con olor a jarabe de arce, homocistinuria y otros desórdenes graves).
17. Desórdenes del ciclo de la urea (OTC).

18. Desórdenes de los ácidos orgánicos.

19. Desórdenes de carbohidratos (glucogenosis, galactosemia, intolerancia hereditaria a la fructosa y otros desórdenes graves).

20. Alteraciones glicosilación proteica.

21. Enfermedades lisosomiales (mucopolisacaridosis, oligosacaridosis, esfingolipidosis y otras enfermedades graves).

22. Enfermedades de los peroxisomas (síndrome de Zellweger, condrodisplasia punctata, adenoleucodistrofia ligada a X, enfermedad de Refsum y otros desórdenes graves).

23. Enfermedades mitocondriales: por defecto de oxidación de los ácidos grasos y de transporte de carnitina, por alteración del DNA mitocondrial, por mutación del DNA nuclear.

23 bis. Cualquier otro error innato del metabolismo grave que, por indicación expresa facultativa, como en los anteriores, precise de cuidados permanentes en régimen de ingreso hospitalario u hospitalización a domicilio.

IV. Alergia e inmunología

24. Alergias alimentarias graves sometidas a inducción de tolerancia oral.

25. Asma bronquial grave.

26. Inmunodeficiencias primarias por defecto de producción de anticuerpos.

27. Inmunodeficiencias primarias por defecto de linfocitos T.

28. Inmunodeficiencias por defecto de fagocitos.

29. Otras inmunodeficiencias:

a) Síndrome de Wiscott-Aldrich.

b) Defectos de reparación del ADN (ataxia-telangiectasia).

c) Síndrome de Di George.

d) Síndrome de HiperIgE.

e) Síndrome de IPEX.

30. Síndromes de disregulación inmune y linfoproliferación.

30 bis. Cualquier otra enfermedad alérgica e inmunológica graves que, por indicación expresa facultativa, como en las anteriores, precise de cuidados permanentes en régimen de ingreso hospitalario u hospitalización a domicilio.

V. Psiquiatría

31. Trastornos de la conducta alimentaria.

32. Trastorno de conducta grave.

33. Trastorno depresivo mayor.

34. Trastorno psicótico.

35. Trastorno esquizoafectivo.

35 bis. Cualquier otra enfermedad psiquiátrica grave que, por indicación expresa facultativa, como en las anteriores, precise de cuidados permanentes en régimen de ingreso hospitalario u hospitalización a domicilio.

VI. Neurología

36. Malformaciones congénitas del Sistema Nervioso Central.

37. Traumatismo craneoencefálico severo.

38. Lesión medular severa.

39. Epilepsias:

- a) Síndrome de West.
- b) Síndrome de Dravet.
- c) Síndrome de Lennox-Gastaut.
- d) Epilepsia secundaria a malformación o lesión cerebral.
- e) Síndrome de Rasmussen.
- f) Encefalopatías epilépticas.
- g) Epilepsia secundaria a enfermedades metabólicas.
- h) Otras epilepsias bien definidas.

40. Enfermedades autoinmunes:

- a) Esclerosis múltiple.
- b) Encefalomiелitis aguda diseminada.
- c) Guillain-Barré.
- d) Polineuropatía crónica desmielinizante.
- e) Encefalitis límbica.

41. Enfermedades neuromusculares:

- a) Atrofia muscular espinal infantil.
- b) Enfermedad de Duchenne.

42. Infecciones y parasitosis del Sistema Nervioso Central (meningitis, encefalitis, parásitos y otras infecciones).

43. Accidente cerebrovascular.

44. Parálisis cerebral infantil.

45. Narcolepsia-cataplejia.

45 bis. Cualquier otra enfermedad neurológica y/ o neuromuscular grave que, por indicación expresa facultativa, como en las anteriores, precise de cuidados permanentes en régimen de ingreso hospitalario u hospitalización a domicilio.

VII. Cardiología

46. Cardiopatías congénitas con disfunción ventricular.

47. Cardiopatías congénitas con hipertensión pulmonar.

48. Otras cardiopatías congénitas graves.

49. Miocardiopatías con disfunción ventricular o arritmias graves.

50. Cardiopatías con disfunción cardiaca y clase funcional III-IV.

51. Trasplante cardiaco.

51 bis. Cualquier otra enfermedad cardiológica grave que, por indicación expresa facultativa, como en las anteriores, precise de cuidados permanentes en régimen de ingreso hospitalario u hospitalización a domicilio.

VIII. Aparato respiratorio

52. Fibrosis quística.

53. Neumopatías intersticiales.

54. Displasia broncopulmonar.

55. Hipertensión pulmonar.

56. Bronquiectasias.

57. Enfermedades respiratorias de origen inmunológico:

- a) Proteinosis alveolar.
- b) Hemosiderosis pulmonar.
- c) Sarcoidosis.
- d) Colagenopatías.

58. Trasplante de pulmón.

59. Cualquier otra enfermedad del aparato respiratorio grave que, por indicación expresa facultativa, como en las anteriores, precise de cuidados permanentes en régimen de ingreso hospitalario u hospitalización a domicilio.

IX. Aparato digestivo

60. Resección intestinal amplia.

61. Síndrome de dismotilidad intestinal grave (pseudo-obstrucción intestinal).

62. Diarreas congénitas graves.

63. Trasplante intestinal.

64. Hepatopatía grave.

65. Trasplante hepático.

66. Cualquier otra enfermedad del aparato digestivo grave que, por indicación expresa facultativa, como en las anteriores, precise de cuidados permanentes en régimen de ingreso hospitalario u hospitalización a domicilio.

X. Nefrología

67. Enfermedad renal crónica terminal en tratamiento sustitutivo.

68. Trasplante renal.

69. Enfermedad renal crónica en el primer año de vida.

70. Síndrome nefrótico del primer año de vida.

71. Síndrome nefrótico corticorresistente y corticodependiente.

72. Tubulopatías de evolución grave.

73. Síndrome de Bartter.

74. Cistinosis.

75. Acidosis tubular renal.

76. Enfermedad de Dent.

77. Síndrome de Lowe.

78. Hipomagnesemia con hipercalciuria y nefrocalcinosis.

79. Malformaciones nefrourológicas complejas.

80. Síndromes polimalformativos con afectación renal.

81. Vejiga neurógena.

82. Defectos congénitos del tubo neural.

83. Cualquier otra enfermedad nefrológica grave que, por indicación expresa facultativa, como en las anteriores, precise de cuidados permanentes en régimen de ingreso hospitalario u hospitalización a domicilio.

XI. Reumatología

84. Artritis idiopática juvenil (AIJ).

85. Lupus eritematoso sistémico.

86. Dermatomiositis juvenil.

87. Enfermedad mixta del tejido conectivo.

88. Esclerodermia sistémica.

89. Enfermedades autoinflamatorias (Fiebre Mediterránea Familiar, Amiloidosis y otras enfermedades autoinflamatorias graves).

90. Síndrome de Behçet.

91. Cualquier otra enfermedad reumatológica grave que, por indicación expresa facultativa, como en las anteriores, precise de cuidados permanentes en régimen de ingreso hospitalario u hospitalización a domicilio.

XII. Cirugía

92. Cirugía de cabeza y cuello: hidrocefalia/válvulas de derivación, mielomeningocele, craneostenosis, labio y paladar hendido, reconstrucción de deformidades craneofaciales complejas, etc.

93. Cirugía del tórax: deformidades torácicas, hernia diafragmática congénita, malformaciones pulmonares, etc.

94. Cirugía del aparato digestivo: atresia esofágica, cirugía antirreflujo, defectos de pared abdominal, malformaciones intestinales (atresia, vólvulo, duplicaciones), obstrucción intestinal, enterocolitis necrotizante, cirugía de la enfermedad inflamatoria intestinal, fallo intestinal, Hirschprung, malformaciones anorrectales, atresia vías biliares, hipertensión portal, etc.

95. Cirugía nefro-uroológica: malformaciones renales y de vías urinarias.

96. Cirugía del politraumatizado.

97. Cirugía de las quemaduras graves.

98. Cirugía de los gemelos siameses.

99. Cirugía ortopédica: cirugía de las displasias esqueléticas, escoliosis, displasia del desarrollo de la cadera, cirugía de la parálisis cerebral, enfermedades neuromusculares y espina bífida, infecciones esqueléticas y otras cirugías ortopédicas complejas.

100. Cirugía de otros trasplantes: válvulas cardíacas, trasplantes óseos, trasplantes múltiples de diferentes aparatos.

100 bis. Cualquier otro procedimiento quirúrgico por patologías graves que, por indicación expresa facultativa, como en los anteriores, precise de cuidados permanentes en régimen de ingreso hospitalario u hospitalización a domicilio.

XIII. Cuidados paliativos

101. Cualquier enfermedad grave que dé lugar a la necesidad de cuidados paliativos en la fase final de la vida del paciente que, por indicación expresa facultativa, precise de cuidados permanentes en régimen de ingreso hospitalario u hospitalización a domicilio.

XIV. Neonatología

102. Grandes prematuros, nacidos antes de las 32 semanas de gestación o con un peso inferior a 1.500 gramos y prematuros que requieran ingresos prolongados por complicaciones secundarias a la prematuridad.

102 bis. Cualquier otra enfermedad neonatológica grave que, por indicación expresa facultativa, como en las anteriores, precise de cuidados permanentes en régimen de ingreso hospitalario u hospitalización a domicilio.

XV. Enfermedades infecciosas

103. Infección por VIH.

104. Tuberculosis.

- 105. Neumonías complicadas.
- 106. Osteomielitis y artritis sépticas.
- 107. Endocarditis.
- 108. Pielonefritis complicadas.
- 109. Sepsis.

109 bis. Cualquier otra enfermedad infecciosa grave que, por indicación expresa facultativa, como en las anteriores, precise de cuidados permanentes en régimen de ingreso hospitalario u hospitalización a domicilio.

XVI. Endocrinología

- 110. Diabetes Mellitus tipo I.

110 bis. Cualquier otra enfermedad endocrinológica grave que, por indicación expresa facultativa, como en las anteriores, precise de cuidados permanentes en régimen de ingreso hospitalario u hospitalización a domicilio.

XVII. Trastornos de base genética

- 111. Síndrome de Smith-Magenis.
- 112. Epidermólisis bullosa.

113. Cualquier otro trastorno de base genética grave que, por indicación expresa facultativa, como en las anteriores, precise de cuidados permanentes en régimen de ingreso hospitalario u hospitalización a domicilio.

Artículo 25. Seguro Médico.

La empresa ofrece pagar al trabajador/a que contrate el seguro médico el 50% de los servicios que se contraten según las condiciones ofrecidas.

Artículo 26. Ayuda por matrimonio.

Los trabajadores/as de esta empresa, con más de 1 año de antigüedad, que contraigan matrimonio o se inscriban en el Registro Oficial de parejas de hecho, se les abonará una ayuda económica de 100€ por una sola vez.

Artículo 27. Regalo por natalidad.

Los trabajadores/as de esta empresa que comuniquen que han sido padre o madre, percibirán un regalo por parte de la empresa que consiste en productos para el recién nacido.

Artículo 28. Vestuario.

Para aquellos trabajadores/as que por razón de sus funciones la empresa estableciera una uniformidad, está deberá entregar dos uniformidades anualmente completas de verano y de invierno, salvo que se considere que la anterior está en buen estado. Los trabajadores/as estarán obligados a usar correctamente el uniforme y los equipos de protección individual entregados por la empresa y llevarlos en perfecto estado de conservación y limpieza. La elección de los cambios de tipo de uniformidad se realizará por la empresa.

Artículo 29. Seguridad y salud Laboral.

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

Artículo 30. Vigilancia de la salud.

La empresa garantizará a los trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de la 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.

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

Artículo 31. Jubilación.

La empresa estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente en esta materia.

Artículo 32. Seguro de accidentes y ayuda por fallecimiento.

La empresa concertará una póliza de seguro, que comprenderá a todas sus personas trabajadoras por las eventualidades de muerte por accidente o incapacidad laboral permanente absoluta derivada de accidente laboral por un capital de 36.000€.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre esta materia. Durante la vigencia del convenio, la Comisión Paritaria desarrollará una Comisión de Sectorial de Salud Laboral.

Capítulo VI

Régimen disciplinario en el trabajo.

Artículo 33. Clasificación.

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

Artículo 34. 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) El descuido, error o demora reiterada en la ejecución de cualquier trabajo, que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado.

5) Pequeños descuidos en la conservación del vestuario, material de trabajo y equipos de protección individual.

6) El abandono del puesto de trabajo, sin causa alguna justificada que lo motive, por breve tiempo.

7) Falta notoria de aseo y limpieza personal.

8) No atender a los clientes con la diligencia y corrección debida.

9) 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.

10) Los incumplimientos de procedimientos de la empresa, normas y prescripciones recogidas en el manual del recaudador, técnico y 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.

Artículo 35. 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) Emplear para uso propio, sin autorización, enseres o prendas de la empresa.
- 4) 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.
- 5) 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.
- 6) Ceder las llaves de máquinas a personal distinto al autorizado, si se derivase un perjuicio económico se considerará falta muy grave. Las discusiones con otros trabajadores de la empresa dentro de las dependencias del centro laboral ya sean dentro o fuera de horas de servicio.
- 7) No guardar y conservar debidamente material de la empresa entregado para el ejercicio de sus funciones.
- 8) La comisión de dos faltas leves de cualquier naturaleza, incluida la de impuntualidad, dentro de un trimestre y habiendo mediado al menos amonestación escrita.

Artículo 36. 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. La acumulación de faltas leves o graves de asistencias en un periodo de 6 meses
- 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 maquinas 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 disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de trabajo, sin causa alguna que lo motive.

9) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa.

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

11) Dedicarse a actividades delictivas que sean consideradas incompatibles con las de la empresa.

12) Los incumplimientos de procedimientos de la empresa, normativa de juego, 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.

13) 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.

14) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

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

16) 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, o permitir el acceso a salas y locales de juego a menores de edad o prohibidos. (entendiéndose por prohibido, la persona que no está autorizado a entrar en los salones de juego y por lo tanto usar las máquinas de estos).

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

18) 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.

19) La utilización reiterada del móvil en horas de servicio, siempre que esto implique la desatención de la sala y de los clientes o un perjuicio grave, las publicaciones en redes sociales de imágenes de la empresa, siempre que dañe la imagen de esta, sin consentimiento o de personas trabajadoras de la misma o difundir información en RRSS o aplicaciones que sea confidencial o puedan dañar la imagen de la empresa.

20) Realizar sin la oportuna autorización otras actividades que las expresamente encomendadas, durante la jornada laboral.

21) La simulación de enfermedad o accidente.

22) La negligencia o descuido grave en el trabajo, que afecte a la buena marcha de este.

23) Pedir permisos alegando causas inexistentes u otros actos semejantes que puedan proporcionar una información falsa.

24) Falta de consideración grave hacia los clientes.

25) 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.

26) 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.

27) Las discusiones graves con otros trabajadores de la empresa dentro de las dependencias del centro laboral ya sean dentro o fuera de horas de servicio.

28) 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 37. Sanciones.

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

1. Por faltas leves.
 - . Advertencia verbal.
 - . Advertencia por escrito.
2. Por faltas grave.
 - . Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
3. Por faltas muy graves
 - . Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
 - . Despido disciplinario.

Artículo 36. Prescripción de las faltas.

Las faltas prescriben,

Leves: 10 días

Graves: 20 días.

Muy graves: 60 días.

Capítulo VII

Igualdad y conciliación

Artículo 38. Igualdad.

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 39. 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 de la empresa. 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.

Artículo 40. Violencia de género.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género podrán adaptar su jornada con carácter preferente, siempre y cuando organizativamente sea posible, para hacer efectiva su protección.

Tendrán permiso retribuido, previo aviso y justificación para los trámites necesarios motivados por la situación de violencia de género.

Las personas trabajadoras 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. En estos casos la trabajadora tendrá derecho a una compensación por los gastos de mudanza.

ANEXO I

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 en el grupo profesional más adecuado a sus funciones.

CAMARERO: Ejecutar de manera cualificada, autónoma y responsable, el servicio y venta de alimentos y bebidas. Preparar las áreas de trabajo para el servicio. Realizar la atención directa al cliente para el consumo de bebidas o comidas. Elaborar para consumo viandas sencillas. Transportar útiles y enseres necesarios para el servicio. Controlar y revisar mercancías y objetos de uso de la sección. Colaborar en el montaje, servicio y desmontaje del local. Podrá coordinar y supervisar los cometidos propios de la actividad de su área. Informar y aconsejar al cliente sobre la composición y confección de los distintos productos a su disposición. Podrá atender reclamaciones de clientes. Facturación y cobro al cliente

AYUDANTE DE CAMARERO: Participar con autonomía y responsabilidad en el servicio y venta de alimentos y bebidas. Realizar labores auxiliares. Conservar adecuadamente su zona y utensilios de trabajo. Preparar áreas de trabajo para el servicio. Dar servicio al cliente en todo su ámbito laboral. Preparar el montaje del servicio, mesa, sillas, aparadores o cualquier otro mobiliario o enseres de uso común en cafeterías o bares. Realizar las tareas derivadas del perfil de la ocupación. Facturación y cobro al cliente.

ADMINISTRATIVO: 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.

AYUDANTE ADMINISTRATIVO: 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.

DELEGADA TERRITORIAL: Mismas funciones que el coordinador de salas y además llevará la gestión de más de una zona territorial

JEFE SECTOR- COORDINADOR DE SALAS: Mismas funciones que el encargado de salón y además llevará la gestión de más de una sala recreativa.

ENCARGADA DE SALON: Realizará funciones de servicio de atención al público, revisando todas las condiciones de la sala, encargándose de la apertura, cierre (según el turno), conservación y limpieza de las instalaciones, encendido de máquinas y monitores, vigilancia y control del buen uso de las máquina, servicio de barra, cambio de moneda, explicación al cliente de juegos y solución de incidencias sencillas y aviso a Encargado de Salón o Servicio técnico en caso de incidencias más complejas, y pago de premios.

JEFE SECTOR- COORDINADOR DE APUESTAS: Realizará las funciones de responsabilidad de las máquinas de apuestas, así como la rentabilidad de estas y formación al personal de salón.

COMERCIAL: Realizar de manera cualificada, autónoma y responsable, el desarrollo de la planificación de las estrategias comerciales de la empresa. Coordinar con otros departamentos el desarrollo de la política de promoción de la empresa. Colaborar en las medidas y acciones publicitarias.

TECNICO DE ALMACEN: Recibir toda clase de mercancías y comprobar todos los pedidos realizados, de material electrónico, así como el mantenimiento de estos equipos.

MANIPULADO MAQUINAS RECREATIVAS. RECAUDADORES. TECNICOS DE RULETAS: Realizará 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 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.

MANTENIMIENTO- ESPECIALISTA- CERRAJERO: Realizar de manera cualificada y responsable, con conocimientos y capacidad suficiente los trabajos de profesiones de mantenimiento. Llevar a cabo el funcionamiento seguro y garantizar el mantenimiento seguro y eficaz de las instalaciones. Cuidar y efectuar el mantenimiento de las instalaciones y maquinarias

OFICIAL DE MANTENIMIENTO: Es el responsable directo del mantenimiento de las instalaciones de todos los locales de la empresa, programa el trabajo a realizar, él realiza directamente y ordena su ejecución a los auxiliares y ayudantes de mantenimiento. Recibe órdenes del encargado de mantenimiento.

ENCARGADO DE MANTENIMIENTO: Realizar de manera cualificada la dirección, control y seguimiento de las tareas auxiliares de las instalaciones. Organizar, dirigir y coordinar el personal a su cargo. Dirigir y planificar el conjunto de actividades de su área. Instruir a los trabajadores de su área. Dirigir, supervisar, controlar y efectuar el cálculo de costes de las reparaciones, modificaciones y mantenimiento de las instalaciones. Proponer a la dirección las mejoras e innovaciones de equipos e instalaciones.

TECNICOS DE MONTAJE: Realizar de manera cualificada la instalación, sustitución redistribución a nivel nacional y cambio de ubicación de las máquinas de juego y ruletas en los distintos locales de juego en los casos de aperturas, cierres reformas. Llevarán a cabo también el transporte de las mismas y resto de material y mobiliario de las salas y locales de juego.

TECNICO DE SISTEMAS: Garantizar el correcto funcionamiento de infraestructura tecnológica de la empresa así con servidores, redes, y sistemas operativos. Instalación, configuración de sistemas operativos. Resolución de problemas técnicos. Gestión de cuentas de usuario, permisos y políticas de seguridad. Asistir a implantaciones de nuevas tecnologías y sistemas.

ESPECIALISTA MECANICO. - RECAUDADORES: 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. Realiza al servicio técnico avisos de averías.

AUXILIAR TECNICO DE SAT: Administrar, dar mantenimiento y soporte a los sistemas computacionales, equipo de cómputo, infraestructura de red. Actualización y manejo de bases de datos. Configuración, soporte y administración de correos electrónicos, servidor. Dar soporte técnico presencial y/o remoto. Mantener y ejecutar respaldos de información, archivos y bases de datos de sitios web. Soporte a sistema de Centro de Contacto Administrado (CCA). Planear y ejecutar mantenimientos preventivos.

ESPECIALISTAS EN SERVICIOS. - TECNICOS SAT: 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 y otros puestos donde se realice recaudación.

ADJUNTO A RESPONSABLE SAT: Mismas funciones que el técnico de SAT y además llevará el arreglo y mantenimiento de los cajeros en caso de avisos de averías, reparando la máquina y realizando el mantenimiento correcto de las mismas.

PROGRAMADOR JUNIOR: Apoyar el desarrollo y mantenimiento de software bajo la supervisión de programadores más experimentados.

PROGRAMADOR SENIOR: Realizar tareas de desarrollo y mantenimiento de software avanzado para satisfacer las necesidades, liderar proyectos de Desarrollo. Colaborar con todo el departamento y otras unidades de negocio para entender las necesidades del usuario y traducirlas en requisitos técnicos. Revisar y optimizar el código existente para mejorar la eficiencia y la funcionalidad. Liderar proyectos de desarrollo de software, incluyendo la planificación, asignación de tareas y seguimiento del progreso. Proporcionar mentoría y guía a programadores junior y otros miembros del equipo.

ANEXO II**TABLAS SALARIALES**

Los miembros del comité de empresa de TIKI TAKA GAMES S.L, acuerdan durante la vigencia de este, proceder a incrementar las tablas salariales actuales en los siguientes tramos:

2024: 1%

2025: 3%

2026: 3%

CATEGORIAS	Salario Base Anual 2024
CAMARERO	16034,76
AYUDANTE DE CAMARERO	16034,76
MANTENIMIENTO- ESPECIALISTA- CERRAJERO	16034,76
ADMINISTRATIVO	16034,76
AYUDANTE ADMINISTRATIVO	16034,76
DELEGADA TERRITORIAL	16034,76
JEFE SECTOR- COORDINADOR DE APUESTAS	16034,76
JEFE SECTOR- COORDINADOR DE SALAS	16034,76
MANIPULADO MAQUINAS RECREATIVAS. RECAUDADORES. TECNICOS DE RULETAS	16034,76
COMERCIAL	16034,76
TECNICO DE ALMACEN	16034,76
ENCARGADO DE MANTENIMIENTO	17292,94
PROGRAMADOR SENIOR	16249,41
ENCARGADA DE SALON	16034,76
ESPECIALISTA MECANICO. - RECAUDADORES	16034,76
ESPECIALISTAS EN SERVICIOS. - TECNICOS SAT	17292,94
TECNICO SAT- RESPONSABLE SAT	17292,94
TECNICO DE SISTEMAS	16034,76
TECNICOS DE MONTAJE	16034,76
OFICIAL MANTENIMIENTO	16034,76
AUXILIAR TECNICO SAT	16034,76
PROGRAMADOR JUNIOR	16034,76



CATEGORIAS	Salario Base Anual 2025
CAMARERO	16515,80
AYUDANTE DE CAMARERO	16515,80
MANTENIMIENTO- ESPECIALISTA- CERRAJERO	16515,80
ADMINISTRATIVO	16515,80
AYUDANTE ADMINISTRATIVO	16515,80
DELEGADA TERRITORIAL	16515,80
JEFE SECTOR- COORDINADOR DE APUESTAS	16515,80
JEFE SECTOR- COORDINADOR DE SALAS	16515,80
MANIPULADO MAQUINAS RECREATIVAS. RECAUDADORES. TECNICOS DE RULETAS	16515,80
COMERCIAL	16515,80
TECNICO DE ALMACEN	16515,80
ENCARGADO DE MANTENIIMIENTO	17811,73
PROGRAMADOR SENIOR	16736,89
ENCARGADA DE SALON	16515,80
ESPECIALISTA MECANICO. - RECAUDADORES	16515,80
ESPECIALISTAS EN SERVICIOS. - TECNICOS SAT	17811,73
TECNICO SAT- RESPONSABLE SAT	17811,73
TECNICO DE SISTEMAS	16515,80
TECNICOS DE MONTAJE	16515,80
OFICIAL MANTENIMIENTO	16515,80
AUXILIAR TECNICO SAT	16515,80
PROGRAMADOR JUNIOR	16515,80

CATEGORIAS	Salario Base Anual 2026
CAMARERO	17011,28
AYUDANTE DE CAMARERO	17011,28
MANTENIMIENTO- ESPECIALISTA- CERRAJERO	17011,28
ADMINISTRATIVO	17011,28
AYUDANTE ADMINISTRATIVO	17011,28
DELEGADA TERRITORIAL	17011,28
JEFE SECTOR- COORDINADOR DE APUESTAS	17011,28
JEFE SECTOR- COORDINADOR DE SALAS	17011,28
MANIPULADO MAQUINAS RECREATIVAS. RECAUDADORES. TECNICOS DE RULETAS	17011,28
COMERCIAL	17011,28
TECNICO DE ALMACEN	17011,28
ENCARGADO DE MANTENIIMIENTO	18346,08
PROGRAMADOR SENIOR	17238,99



ENCARGADA DE SALON	17011,28
ESPECIALISTA MECANICO. - RECAUDADORES	17011,28
ESPECIALISTAS EN SERVICIOS. - TECNICOS SAT	18346,08
TECNICO SAT- RESPONSABLE SAT	18346,08
TECNICO DE SISTEMAS	17011,28
TECNICOS DE MONTAJE	17011,28
OFICIAL MANTENIMIENTO	17011,28
AUXILIAR TECNICO SAT	17011,28
PROGRAMADOR JUNIOR	17011,28