

JUEVES, 11 DE JULIO DE 2013 - BOC NÚM. 132

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2013-10519 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del acuerdo del Convenio Colectivo de Empresas Organizadoras del Juego del Bingo en Cantabria.*

Visto el texto del Convenio Colectivo Regional de Empresas Organizadoras del Juego del Bingo en Cantabria, suscrito con fecha 7 de marzo de 2013, para el periodo 2013-2015, por la Asociación de Empresarios del Juego del Bingo en representación de la parte empresarial y por la Federación de Comercio, Hostelería y Turismo de CCOO Cantabria y la Federación de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de UGT Cantabria en representación de los trabajadores afectados; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de acuerdos y convenios colectivos de trabajo, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como Decreto 103/2008, de 16 de octubre, de atribución de competencias, y de acuerdo con el Decreto 9/2011, de 28 de junio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 87/2011, de 7 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria,

ACUERDA

- 1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria.
- 2.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 2 de julio de 2013.
La directora general de Trabajo,
Rosa María Castrillo Fernández.

JUEVES, 11 DE JULIO DE 2013 - BOC NÚM. 132

CONVENIO COLECTIVO REGIONAL DE EMPRESAS ORGANIZADORAS DEL JUEGO DE BINGO EN CANTABRIA

ARTICULO 1º. - AMBITO PERSONAL.

El presente convenio establece las bases para las relaciones laborales entre las empresas organizadoras del juego del Bingo, y sus trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contrato.

ARTICULO 2º. - AMBITO TERRITORIAL.

Las normas de este convenio, son de obligada aplicación para la totalidad de las empresas organizadoras del juego de Bingo, radicadas en la Región de Cantabria, tanto las actualmente en funcionamiento, como las que pudieran abrirse en un futuro.

ARTICULO 3º. - AMBITO FUNCIONAL.

Están incluidas en el campo de aplicación de este convenio todas las empresas dedicadas a la organización del juego de Bingo, bien sean sociedades de servicios, o titulares de Licencia Gubernativa, cuando exploten u organicen directamente la actividad del Bingo.

ARTICULO 4º. - VIGENCIA Y DURACION.

Este convenio entrará en vigor a partir del 1 de Enero de 2.013, y su duración será de TRES años, por lo que finalizará el 31 de Diciembre de 2.015, prorrogándose de año en año, por tácita reconducción, hasta que entre en vigor un nuevo convenio.

ARTICULO 5º. - DENUNCIA.

La denuncia de este convenio, será automática, y las partes se comprometen a formar la mesa negociadora el día 1 de Enero de 2.016.

ARTICULO 6º. - CARACTERISTICAS DEL CONVENIO.

Todas las condiciones económicas o de otra índole pactadas en este convenio, consideradas en su conjunto y en computo anual, tienen la condición de mínimos.

Los convenios de ámbito inferior al presente, tendrán el carácter de complementarios de este convenio Regional.

Los conflictos que se originen por concurrencia de convenios, se resolverán por los tramites legalmente previstos.

ARTICULO 7º. - RESPECTO DE LAS MEJORAS ADQUIRIDAS

Las empresas afectadas por el presente convenio, respetarán las condiciones más beneficiosas o ventajas concedidas a sus trabajadores antes o después de la aprobación del mismo, consideradas todas ellas en computo anual, sin perjuicio de lo que establece el artículo siguiente.

ARTICULO 8º. - ABSORCION Y COMPENSACION.

JUEVES, 11 DE JULIO DE 2013 - BOC NÚM. 132

Todas las condiciones pactadas en este convenio, son compensables en su totalidad y en computo anual por las mejoras de cualquier índole que vengán disfrutando los trabajadores, cuando estas superen la cuantía total del convenio, y se consideran absorbibles desde la entrada en vigor del mismo.

CAPITULO II CONTRATACION

ARTICULO 9º. -CONTRATACION.

El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores.

Esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del D.N.I., el domicilio, el estado civil y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/82 de 5 de Mayo, sobre protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudiera afectar a la intimidad personal.

La copia básica se entregará por el empresario en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a los representantes legales de los trabajadores, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

Posteriormente dicha copia se enviará a la Oficina de Empleo. Cuando no exista representación legal de los trabajadores, también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la oficina de empleo.

En los contratos sujetos a la obligación de registro en el INEM, la copia básica se remitirá junto con el contrato, a la Oficina de Empleo. En los restantes supuestos, se remitirá exclusivamente la copia básica.

El empresario notificará a los representantes legales de los trabajadores las prórroga de los contratos de trabajo a los que se refiere el nº 1 de la Ley 2/91 de 7 de Enero, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación, así como las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuviera lugar.

Los representantes legales de los trabajadores, deberán recibir, al menos trimestralmente, información acerca de las previsiones del empresario sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, así como de los supuestos de subcontratación.

Todas las empresas afectadas por el presente convenio, cubrirán los puestos de trabajo de sus correspondientes plantillas mínimas fijadas en el Reglamento del Juego de Bingo, con personal fijo de plantilla, sin que sea precisa su presencia física en la sala; se utilizarán los siguientes modelos de contratos de trabajo:

Contrato Eventual por CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN.- Se regirá por lo dispuesto en el artículo 15.1.b del Estatuto de los Trabajadores, estableciéndose por acuerdo en Convenio Colectivo la posibilidad de ampliación de su duración hasta NUEVE meses, en lugar de seis.

JUEVES, 11 DE JULIO DE 2013 - BOC NÚM. 132

Contrato de trabajo **A TIEMPO PARCIAL**.- Se registrá por lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

EL contrato de **INTERINIDAD**, será aplicable para cubrir periodos de Incapacidad Temporal o Excedencia. En caso de no incorporación del trabajador sustituido, el interino pasará a la misma situación que tenía el trabajador objeto de sustitución.

La plantilla de trabajadores fijos, deberá ser del 80% en cada empresa.

En las salas de nueva apertura, la contratación será revisada por la comisión paritaria del convenio, y durante el periodo de 3 años no le será exigible el cumplimiento del requisito anteriormente expuesto del 80% de trabajadores fijos. Los empresarios comunicarán a la comisión paritaria del convenio con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su apertura prevista, una lista de los futuros trabajos, con indicación de los puestos a desempeñar, y una breve descripción del grado de experiencia, tiempo de permanencia en el ejercicio de la profesión, y oficina de empleo de la que procedan.

No obstante lo dispuesto en el presente artículo, en materia de contratación, deberá estarse a lo dispuesto en la normativa legal en vigor en cada momento, reuniéndose la comisión paritaria para la supresión o modificación de lo dispuesto en el convenio y su adaptación a la normativa que en cada momento lo regule.

ARTICULO 10º. -FOMENTO DEL EMPLEO

Dada la actual situación de paro existente en el estado español, y para el fomento del empleo, a partir de la entrada en vigor del convenio, quedará prohibida la contratación de personal en régimen de pluriempleo.

Se exceptúa, la prohibición total de pluriempleo del trabajador fijo de carácter discontinuo o a tiempo parcial.

Los nuevos puestos de trabajo, así como las vacantes que se produzcan, se cubrirán mediante la contratación de profesionales del Bingo en situación de desempleo.

Las empresas facilitarán la formación de sus plantillas, propiciando la realización de practicas en puestos de categoría superior.

ARTICULO 11. -PREFERENCIA DE INGRESO.

En igualdad de condiciones profesionales, siempre y cuando reúnan los requisitos legales necesarios, tendrán derecho preferente para el ingreso en la empresa, aquellos trabajadores que se hallen debidamente inscritos como parados en la Oficina de Empleo, y que hubieran desempeñado funciones en la empresa de que se trate, con un contrato eventual, interino, de trabajo discontinuo, o a tiempo parcial.

ARTICULO 12º. - PERIODO DE PRUEBA.

El ingreso de los trabajadores fijos, se considerará hecho a título de prueba. Dadas las especiales características que, en lo referente a la duración de las licencias gubernativas se dan en cuanto a la explotación de las salas, sea cual fuere la duración del contrato de trabajo, el periodo de prueba, no podrá exceder de los siguientes plazos:

Jefe de Sala... 3 meses.

Jefe de Mesa y Cajeros... 2 meses.

Vendedores, Locutores, Admisión y Control. 1 mes.

JUEVES, 11 DE JULIO DE 2013 - BOC NÚM. 132

Resto del personal... 15 días.

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

ARTICULO 13º. -ASCENSOS.

Gozarán de preferencia para cubrir las vacantes que se produzcan en niveles superiores, aquellos trabajadores fijos de la empresa, siempre que se le conceda el carnet profesional correspondiente al nuevo puesto a desempeñar.

El proceso de selección, se establecerá previa consulta a los representantes legales de los trabajadores.

ARTICULO 14º. - CLASIFICACION DEL PERSONAL POR RAZON DE SU PERMANENCIA.

Por razón de su permanencia al servicio de la empresa, los trabajadores se clasificarán en fijos, fijos a tiempo parcial, fijos de trabajo discontinuo, eventuales, interinos, y temporales.

FIJOS, tendrán esta consideración, los trabajadores admitidos en la empresa sin pactar modalidad alguna en cuanto a la duración de su contrato de trabajo.

Se considerarán al menos como puestos fijos, las plantillas mínimas fijadas por Ley.

FIJOS A TIEMPO PARCIAL, tendrán esta consideración, los trabajadores que presten sus servicios en los términos recogidos en el Real Decreto Ley 15/98 de 27 de noviembre, sobre medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad.

Este tipo de trabajador, no verá mermados sus derechos, (vacaciones, derechos sindicales, antigüedad, etc.).

El número de trabajadores bajo esta modalidad de contrato, en ningún caso podrá exceder del 33% de la plantilla obligatoria, actualmente vigente.

FIJOS DE TRABAJOS DISCONTINUOS, tendrán esta consideración, aquellos que sean contratados para trabajar determinados días al mes, bien para cubrir vacantes que se produzcan por descanso semanal de los trabajadores fijos de plantilla, o bien porque la sala de juego no funcione nada más que en determinados días a la semana.

La consideración de trabajadores discontinuos, se hará constar obligatoriamente en el contrato de trabajo, así como las especiales circunstancias que puedan concurrir en el mismo. Se computará su antigüedad a todos los efectos desde la firma del contrato de trabajo.

EVENTUALES, según definición y requisitos previstos en el Real Decreto 2720/98 de 18 de diciembre, que desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada.

LOS INTERINOS, según definición y requisitos previstos en el Real Decreto 2720/98 de 18 de diciembre (BOE DE 8 DE ENERO DE 1.999), que desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada.

No obstante lo dispuesto en el presente artículo, deberá adaptarse a la normativa vigente en cada momento, reuniéndose para ello la comisión paritaria.

JUEVES, 11 DE JULIO DE 2013 - BOC NÚM. 132

ARTICULO 15. -RENOVACION DE CONTRATOS.

En los casos de renovación de permisos, autorizaciones, y licencias gubernativas, se mantendrá la situación existente de los respectivos contratos de trabajo, sin que en ningún caso pueda el trabajador, por motivo de esta renovación, perder la antigüedad adquirida.

ARTICULO 16. - CESES.

El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia o, en su caso el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

El trabajador, podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo de finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, o bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad.

Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador, podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

El mismo procedimiento se seguirá con la liquidación de salarios que correspondan a los trabajadores fijos discontinuos, en los supuestos de conclusión de cada periodo de actividad.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente al servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito, con acuse de recibo, con un plazo de 15 días. El incumplimiento por parte del trabajador, de la obligación de preavisar con la antelación indicada, dará derecho a la empresa a descontar de su liquidación, el importe de un día de salario por cada día de retraso en el aviso.

La empresa vendrá obligada, quince días antes de causar baja el trabajador, a entregar a este la liquidación y finiquito para su comprobación, la cual abonará el último día de trabajo. El incumplimiento de esta obligación, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe del salario de un día por cada día de retraso en el abono de la liquidación, con él limite del número de días de preaviso. No existirá tal obligación, y por consiguiente, no nace ese derecho, si el trabajador no preavisa con la antelación debida.

ARTICULO 17. -RESOLUCION DE CONTRATOS.

Será causa suficiente para que las empresas afectadas por el presente convenio puedan dar por resueltos los contratos de trabajo con los trabajadores a su cargo, sin más trámite que el conducente a la obtención de los derechos del subsidio de desempleo para los afectados, el hecho de que habiendo sido solicitados, no les sean renovados los permisos autorizaciones o licencias gubernativas para el desarrollo de la actividad, sin perjuicio de lo establecido en el artículo de subrogación, y demás derechos reconocidos en la legislación vigente.

La renovación de los permisos, autorizaciones, y licencias gubernativas, producirá la prorrogación automática de los contratos de trabajo en los términos pactados.

En el supuesto de que los concesionarios de los permisos autorizaciones o licencias gubernativas, rescindieran los contratos suscritos con la empresa de servicios, pero siguieran desarrollando directamente la actividad del juego, el personal de la empresa de servicios cesante, pasará automáticamente a depender del titular de la licencia, con reconocimiento de todos los derechos adquiridos, y en las mismas condiciones en que fueron contratados.

ARTICULO 18. - CIERRE TEMPORAL.

En caso de cierre temporal, la empresa abonará íntegramente el salario del convenio a los trabajadores que por no haber sido dados de alta en la Seguridad Social en el día de su incorporación efectiva a su puesto de trabajo, no llevaran el tiempo suficiente de cotización, y no pudieran acogerse al

JUEVES, 11 DE JULIO DE 2013 - BOC NÚM. 132

subsidio de desempleo. En todo caso, las empresas en situación de cierre temporal, realizarán todas las gestiones conducentes a conseguir los beneficios del subsidio de desempleo del personal a su cargo.

ARTICULO 19. - SUBROGACION DE SERVICIOS.

Con el fin de regular la estabilidad en el empleo de los trabajadores de la actividad, cuando la empresa de servicios pierda la adjudicación de los servicios de un centro de trabajo por resolución del contrato de arrendamiento de servicios, y no pueda asignar al personal afectado otro puesto de la misma categoría en su plantilla, el trabajador pasará a la plantilla de la empresa de servicios adjudicataria del servicio que venía desempeñando la entidad titular, la cual deberá respetar al trabajador, todos los derechos laborales que tuviera reconocidos en su anterior empresa, incluso la antigüedad, en este caso, el productor, tendrá derecho exclusivamente a percibir con cargo a su anterior empresa, la liquidación de los haberes y partes proporcionales de las gratificaciones y vacaciones, integrándose en la plantilla de la nueva adjudicataria en el momento en que esté, en posesión de la documentación, licencias gubernativas, y demás requisitos reglamentarios para el desempeño de sus funciones.

La empresa cesante en el servicio, deberá preavisar documentalmente al personal afectado, la resolución del contrato de arrendamiento de servicios. También deberá notificar la subrogación a la nueva empresa con anterioridad a hacerse cargo de la explotación de la sala, acompañando certificación con informe de los representantes de los trabajadores, en la que deberá constar el nombre del productor, fecha de nacimiento, nombre de los padres, estado civil, número de los beneficiarios de prestaciones a la familia, importe de la totalidad de percepciones de cualquier clase, antigüedad, certificaciones del INSS, de hallarse al corriente de pago de sus obligaciones a la seguridad social, poniendo a disposición de la misma los documentos que aquella estime oportunos para la comprobación de la veracidad de todo ello.

Sin perjuicio de cualquier otra responsabilidad a que en derecho hubiera lugar, la empresa cesante en la prestación del servicio, responderá frente a la que lo tome a su cargo, por cualesquiera irregularidad en el pago de salarios o cuotas a la seguridad social en las que pueda haber incurrido durante el contrato de trabajo con el productor que haya pasado de una a otra plantilla, de acuerdo con las anteriores normas.

Estas normas no se aplicarán a los trabajadores eventuales, quienes estarán a su especial normativa.

Si la entidad titular de la licencia gubernativa, solicita plazo para contratar con una nueva empresa de servicios, o para hacerse cargo directamente de la explotación, responderá frente a los trabajadores, y durante el plazo que se le conceda, de las obligaciones contraídas por la anterior empresa, (pago de salarios, seguridad social, y demás obligaciones laborales)

La subrogación prevista en este artículo, será también de aplicación en el supuesto de que una entidad titular de licencia que viniera explotando directamente su licencia, contrata con una empresa de servicios la explotación de la sala.

Asimismo, será aplicable en el caso de que una empresa de servicios, ceda la explotación de la sala a otra empresa de servicios.

CAPITULO III. CATEGORIAS PROFESIONALES

ARTICULO 20. - NIVELES PROFESIONALES.

Grupo de Técnicos de juego, que integra las funciones profesionales de Jefe de Sala, Jefe de Mesa, y Cajero.

JUEVES, 11 DE JULIO DE 2013 - BOC NÚM. 132

Grupo de Técnicos de Sala integrado por las funciones profesionales de Locutor Vendedor, Admisión-control, Operador de apuestas deportivas y Operador de máquinas especiales.

Servicios complementarios; Auxiliar administrativo, Aparcacoches, Vigilantes, Porteros y Limpiadoras. La categoría de Auxiliar de Sala, pasa a integrarse en la de Locutor Vendedor.

ARTICULO 21. -DEFINICION DE LAS CATEGORIAS.

Con independencia de la descripción de los puestos de trabajo que se formula a continuación, la movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores no correspondientes al grupo profesional, solo será posible si existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.

JEFE DE SALA, ejercerá la dirección y control general del funcionamiento de la sala, adoptando las decisiones relativas a la marcha de las distintas operaciones, de acuerdo con las normas técnicas del Bingo, y marcando el ritmo adecuado a aquellos: cuidará del correcto funcionamiento de todos los aparatos, instalaciones y servicios, ejercerá la jerarquía sobre todo el personal al servicio de la sala; será el responsable de la correcta llevanza de la contabilidad específica del juego, así como la tenencia y custodia en la propia sala, de las autorizaciones precisas para su funcionamiento, y de la documentación relativa al personal. Asimismo, el Jefe de Sala, ostentará la representación de la entidad titular de la autorización, o en su caso de la empresa de servicios que gestione el juego, tanto frente a los jugadores, como ante los agentes de la autoridad, a menos que dicha representación, se halle atribuida a otra persona, y esta se encuentre presente en la sala.

JEFE DE MESA, será el responsable de la comprobación de las bolas y cartones; llevará la contabilidad de los cartones vendidos para cada jugada o sorteo, efectuará la determinación de los premios de línea o bingos; comprobará los cartones premiados, informando efectivamente de todo ello a los jugadores; será el responsable y custodio del libro de actas y de registro, y llevará el control del "stock" de cartones por partida. Contestará individualmente cuantas peticiones de información o reclamaciones formulen los jugadores, y consignará todo ello, como las incidencias que se produzcan, en el acta de cada sesión.

CAJERO, tendrá en su poder los cartones, y los entregará ordenadamente a los vendedores, indicará al Jefe de Mesa, el número de cartones vendidos, así como las cantidades que corresponden a los premios de línea o bingo; recaudará el dinero obtenido en la venta de cartones; preparará las cantidades correspondientes a cada premio para su cobro. Cuando el cajero, realice habitualmente en más del 50% de su jornada mensual, funciones de jefe de mesa, tendrá derecho a percibir la misma retribución que si tuviera la categoría de jefe de mesa, en computo mensual.

LOCUTOR VENDEDOR, realizará la venta directa de los cartones y la recaudación de su importe, que entregará junto con los cartones sobrantes al cajero; retirará de la mesa antes de efectuar la venta de los nuevos cartones, los utilizados por los jugadores en la jugada anterior, y repasará las series dentro de su jornada laboral. En su turno de locutor, pondrá en funcionamiento la máquina cuando se inicie la jugada; leerá en voz alta el número de bola según el orden de salida; apagará la máquina al finalizar el juego, y abonará a los jugadores el importe de línea y bingo. Cuando realice la labor de locución, no realizará la función de venta de cartones, aunque podrá colaborar en otras funciones dentro de la sala.

JUEVES, 11 DE JULIO DE 2013 - BOC NÚM. 132

ADMISION Y CONTROL, será el encargado de controlar la entrada de jugadores en la sala de juego, comprobando que el carnet, corresponde a la persona que lo presente, e impidiendo la entrada a las personas que lo tuvieran prohibido, dando cuenta al jefe de sala de los incidentes. Tendrá asimismo, como misión, la llevanza del fichero de visitantes y su actualización.

ADMINISTRATIVOS, se comprenden en esta categoría los trabajadores de una empresa de juego de bingo, con funciones ajenas a la actividad del juego propiamente dicha, quedando referida a servicio de oficina, documentación, contabilidad, cobros o pagos a proveedores, gestiones ante organismos oficiales, etc., generalmente al margen del horario en que se desarrolla el juego del bingo, y sin que les sea exigido el carnet profesional o permiso administrativo de ninguna clase.

OPERADOR DE APUESTAS DEPORTIVAS Y OPERADOR DE MAQUINAS ESPECIALES.

Operador/a de apuestas deportivas: Será el encargado de validar las apuestas de los clientes, pondrá en marcha al inicio de la sesión, el terminal de apuestas, así como las pantallas de información, mantendrá la información de apuestas deportivas enviada por la operadora a disposición de los clientes, informándoles sobre las dudas que puedan presentarse, exigirá el Documento Nacional de Identidad antes de que procedan a realizar la apuesta, comprobando tanto la mayoría de edad como la no inclusión en el Registro de Interdicciones de acceso al juego, cobrará el importe de las apuestas realizadas, abonará las que sean premiadas, realizará los ingresos que considere necesarios de caja fuerte a terminal y de terminal a caja fuerte informando al Jefe de Sala, y, una vez finalizada la sesión, entregará caja y cerrará el terminal y el sistema de información.

Efectuará el arqueo diario y cuadrará la caja, verificando que se encuentra en su integridad el depósito que la empresa le facilitará para el desempeño de su función.

Colaborará en la realización de cualquier impreso o estadística que la empresa considere de utilidad.

Asimismo las partes acuerdan que es necesario realizar la evaluación de riesgos inherente al puesto de trabajo. Por último, a efectos de desarrollar correctamente las funciones de esta nueva categoría profesional, se deberá suministrar una formación adecuada y suficiente a los trabajadores encuadrados en dicha categoría.

Operador/a de máquinas especiales: Tendrá como función principal, el control general del correcto funcionamiento de las máquinas recreativas o de juego especiales para salas de bingo, cualquiera que sea su denominación y forma, instaladas en el servicio de admisión, en las salas anexas o complementarias o en la propia sala de juego.

Serán responsables del apagado y encendido de las máquinas, y en su caso, terminales de juego y servidores siempre que le coincida a la trabajadora o el trabajador su turno de trabajo la apertura o el cierre de la sala.

Informará a requerimiento de los jugadores sobre el desarrollo de los distintos juegos, integrados en las máquinas o terminales de juego, así como, del funcionamiento de dichas máquinas y terminales. Comunicará al Jefe de Sala, puntualmente, las incidencias de juego, que se produzcan durante la sesión.

Facilitará a los jugadores el cambio de moneda fraccionaria, que le requieran. En su caso, efectuará las cargas de crédito en las tarjetas de pago de estos, así como la liquidación de su remanente, a petición del jugador.

Colaborará en el correcto funcionamiento de los aparatos, instalaciones y servicios. En caso de necesidad o avería, avisará al servicio técnico o de mantenimiento. Mantendrá las sillas, mesas y demás elementos en perfecto estado, orden y alineamiento.

Podrán prestar en su caso, en los salones de máquinas especiales, la mera entrega de bebidas, aperitivos, bollería y comida fría, ya preparada y disponible en el propio salón, sin que procedan a su elaboración y no podrán sustituir el servicio de hostelería que ofrece la empresa a sus clientes. Estas tareas podrán ampliarse al resto de Funciones profesionales, ocasionalmente, de forma rotativa y equitativa, siempre en

JUEVES, 11 DE JULIO DE 2013 - BOC NÚM. 132

casos de necesidades organizativas urgentes, y sin que pueda ocasionar distorsión alguna a las tareas de la Función profesional al cual está destinado el trabajador en sus tareas habituales.

Por último, a efectos de desarrollar correctamente las tareas de esta nueva Función profesional, se deberá suministrar una formación adecuada y suficiente a los trabajadores encuadrados en dicha categoría.

La definición de funciones que antecede tiene por objeto delimitar el contenido de la prestación laboral. En la asunción de responsabilidades se estará en cada momento a lo que sobre el particular determinen los Reglamentos Autonómicos del Juego del Bingo, o en su defecto el Reglamento de Ámbito Estatal; a falta de regulación expresa en ambos, se estará a lo aquí dispuesto.

SERVICIOS COMPLEMENTARIOS, Estas categorías, (aparcacoches, porteros, vigilantes, limpiadores etc.), no están comprendidas entre las técnicas del bingo, y realizarán las funciones propias de sus especialidades, sin que les sea exigido el carnet o permiso gubernativo de ninguna clase.

Tanto la definición de categorías que antecede como la asunción de responsabilidades, estará en cada momento a lo que sobre el particular determine el Reglamento del Juego del Bingo.

CAPITULO IV. CONDICIONES DE TRABAJO

ARTICULO 22.- JORNADA LABORAL.

Durante la vigencia del presente convenio, las horas de trabajo efectivo al año, serán de mil setecientos setenta y ocho (1.778)

ARTICULO 23. - JORNADA SEMANAL.

Se establece la jornada semanal de 40 horas de trabajo efectivo. No obstante, lo anteriormente expuesto, dadas las especiales características que concurren en la actividad, se pacta un horario flexible que en ningún caso podrá superar nueve horas de trabajo efectivo al día o 45 horas de trabajo efectivo a la semana, debiendo compensarse las horas trabajadas en exceso en una semana, con un mayor número de horas de descanso en la semana siguiente, y en todo caso, regularizándose dentro del mes el exceso de jornada que se haya podido realizar.

Las empresas establecerán de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, los horarios, turno de cena, o descanso diarios y descansos semanales, confeccionando un cuadro mensual que se colocará en el tablón de anuncios.

Todos los trabajadores, tendrán un descanso mínimo de diez minutos diarios, que se computarán como tiempo de trabajo efectivo.

Como aplicación de las condiciones más beneficiosas, se establece que en las empresas en que se disfrute un descanso superior, se continuará con aquel.

ARTICULO 24. - DESCANSO SEMANAL.

El trabajador, tendrá derecho a un descanso semanal mínimo de dos días ininterrumpidos consecutivos, entendiéndose los días como jornadas de trabajo.

ARTICULO 25. - VACACIONES ANUALES.

JUEVES, 11 DE JULIO DE 2013 - BOC NÚM. 132

El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será de 31 días naturales. Estos 31 días, se disfrutarán ininterrumpidamente, salvo pacto en contrario entre empresa y trabajador.

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.

Las bajas por enfermedad o accidente durante el periodo de vacaciones, no interrumpirán estas, ni generarán derecho a otros periodos.

No obstante, si dicha baja o accidente se produjera antes del periodo señalado para las vacaciones, se aplazará este inicio, hasta la recuperación, (disfrutando el tiempo que reste), fijando de mutuo acuerdo, la fecha para las vacaciones de los días no disfrutados.

Si por razones operativas o falta de fechas hábiles, no pudieran disfrutarse en el año natural, se compensarán en metálico, salvo otro tipo de acuerdo expreso en contrario.

Durante el periodo de vacaciones, el trabajador percibirá el SALARIO CONVENIO. Las vacaciones, no podrán ser compensadas en metálico.

ARTICULO 26. - FIESTAS ABONABLES.

Los días festivos abonables de cada año natural, se compensarán de una de las formas siguientes:

a) Cuando se acumulen todos los festivos excepto el 1 de Mayo, se disfrutarán 18 días naturales, con una prima de 122,11 euros para 2.013 que serán abonadas al inicio del primer periodo vacacional. El resto de las anualidades, se revisará en función de la variación salarial que experimente el convenio.

b) Disfrutará en dos periodos de 9 días cada uno, con la misma prima de 122,11. –euros. El resto de las anualidades, se revisará en función de la variación salarial que experimente el convenio.

c) En caso de trabajar los festivos y no acumularlos, estos se abonarán con un incremento del 150% sobre el salario día.

d) Cualquier otra modalidad que de mutuo acuerdo pacten por escrito la empresa y los trabajadores.

La empresa recabará de sus trabajadores, a través de sus representantes legales, expresión escrita de la opción elegida, dentro de los 15 primeros días del mes de diciembre de cada año, con el fin de poder planificar el trabajo del año siguiente a los trabajadores de nueva contratación, la opción se recabará dentro de los 15 días siguientes a la finalización de su periodo de prueba.

ARTICULO 27.- EXCEDENCIAS.

Se reconoce el derecho a excedencia a los trabajadores afectados por el presente convenio que lleven más de un año al servicio de la empresa. El excedente, no podrá trabajar en otra empresa de la misma actividad. Si infringiera esta prohibición, será causa de resolución de su relación laboral. En situación de excedencia de un trabajador, ya sea voluntaria o forzosa, la empresa vendrá obligada en caso de sustitución a hacerlo mediante un contrato de interinaje, por el tiempo de duración de la excedencia.

ARTICULO 28. - PERMISOS RETRIBUIDOS.

JUEVES, 11 DE JULIO DE 2013 - BOC NÚM. 132

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

- a) 15 días por matrimonio del trabajador.
- b) 4 días por nacimiento de hijos, o muerte de hijos, cónyuge y padres.
- c) 2 días por enfermedad grave, intervención quirúrgica de gravedad o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, o afinidad. Cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer algún desplazamiento, el permiso será de cinco días. Los días correspondientes a licencias retribuidas por enfermedad grave o intervención quirúrgica, se podrán coger alternativamente o consecutivos y no necesariamente desde el mismo día de la intervención o ingreso en el hospital. Todo ello, con el único fin de poder prestar una mejor atención al enfermo.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
- e) 1 día por traslado del domicilio habitual.
- f) Por el tiempo indispensable para concurrencia a exámenes.
- g) El día de la boda de los padres, hijos o hermanos.
- h) El personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a dos días de libre disposición para asuntos propios, que deberá comunicarse por escrito con diez días de antelación, no pudiendo disfrutarse en los meses de Julio y Agosto, y no pudiendo coincidir en dos trabajadores que realicen las funciones de mesa, ni de la misma categoría.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores, se entenderá igual, tanto se trate de una convivencia en "pareja de hecho", como de derecho, siempre que exista acreditación fehaciente.

ARTICULO 29.- FIESTA DEL TRABAJO 1 DE MAYO.

El día uno de Mayo, se considera como fiesta de no actividad laboral, a todos los efectos, por ser el día internacional del trabajo. No obstante, las empresas y los representantes legales de los trabajadores, podrán establecer otra festividad, de no actividad laboral, en sustitución del día 1 de Mayo, que, podrá tener efectividad en otra jornada o en dos medias jornadas. El contenido del presente derecho, no podrá sustituirse en ningún caso, por compensación económica.

CAPITULO V.- CONDICIONES ECONOMICAS.

ARTICULO 30. - RETRIBUCIONES.

Durante la vigencia del presente convenio, y mientras se mantenga la jornada laboral, la retribución del personal, estará constituida por los siguientes conceptos:

- SALARIO BASE. Lo percibirán todos los trabajadores.
- PLUS CONVENIO. Lo percibirán los trabajadores comprendidos en las tablas del anexo 1, en sus cuantías y términos.
- PLUS PERSONAL CONSOLIDADO Y NO ABSORBIBLE. Que corresponde a cada trabajador como consecuencia de la fórmula de supresión de antigüedad pactada en el anterior convenio colectivo, y extensivo a todo trabajador que cumpla un año de trabajo en la empresa.
- PLUS DE NOCTURNIDAD.
- PLUS DE PROLONGACIÓN DE JORNADA.
- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.
- COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES.

JUEVES, 11 DE JULIO DE 2013 - BOC NÚM. 132

Los salarios deberán abonarse con un margen no superior a cinco días respecto a la fecha habitual de pago.

ARTICULO 31. – INCREMENTO SALARIAL.

Para él año 2.013, el incremento será del CERO CON TRES por ciento, (0,3%).

Para los años 2.014 y 2.015, los salarios quedarán incrementados en un CERO CON CINCO por ciento (0,5%).

En ningún caso habrá revisión salarial.

ARTICULO 32. – TABLAS SALARIALES.

Año 2.013.

SALARIO ANUAL..... **12.087,62 euros.**

SALARIO MENSUAL. **805,84 euros**

SALARIO MES CON PRORRATA
DE JUNIO..... **873,06 euros**

Se exceptúa de lo dispuesto en el párrafo anterior, a los trabajadores fijos de trabajos discontinuos, y a tiempo parcial, que percibirán su salario a prorrata de las horas realmente trabajadas.

ARTICULO 33. -PLUS DE CONVENIO.

El Plus mensual de convenio se percibirá por los trabajadores comprendidos en el anexo I, en su cuantía y términos.

Este Plus de Convenio, en aquellas salas donde solamente se realicen sesiones de Bingo en determinados días a la semana, quedará establecido por jornadas de ocho horas de trabajo efectivo.

Los trabajadores fijos de trabajo discontinuo, y los fijos a tiempo parcial, percibirán el Plus de Convenio a prorrata de las horas trabajadas.

Deberá percibir este concepto todo trabajador que pese a no estar comprendido en el anexo, lo viniera percibiendo con anterioridad a la firma del presente convenio.

ARTICULO 34. - APLICACION DE LAS TABLAS DEL PLUS DE CONVENIO.

El encuadramiento dentro de los diferentes grupos establecidos, vendrá dado por los ingresos brutos mensuales obtenidos, descontando el precio de los cartones, por la venta directa de los cartones en el mes que se trate.

Para la correcta aplicación de este convenio, en la fecha de su entrada en vigor, se tendrá en cuenta la media de los ingresos mensuales de la sala durante los tres meses inmediatamente anteriores a la misma, encuadrándose en el grupo que resulte de la aplicación.

JUEVES, 11 DE JULIO DE 2013 - BOC NÚM. 132

Una vez determinado el grupo, este se revisará trimestralmente, asignando el grupo que corresponda, en más o en menos, según la media de los ingresos obtenidos por la sala durante este trimestre.

Cualquier discrepancia en cuanto al encuadramiento inicial o revisión trimestral, se resolverá entre la empresa y los representantes del personal, y en el supuesto de falta de entendimiento, será resuelto por la Comisión Paritaria, quien decidirá en el plazo máximo de tres días.

ARTICULO 35. – PLUS PERSONAL CONSOLIDADO Y NO ABSORVIBLE.

Todo trabajador percibirá este plus, en la cuantía en que hubiere quedado fijada su antigüedad a tenor de dispuesto en el anterior convenio.

Esta cantidad así fijada, se incrementará en los mismos términos en que varíe el incremento salarial pactado en el presente y en los sucesivos convenios colectivos.

Todo trabajador, percibirá la cantidad de Doce (12.-) euros por este concepto, al cumplir un año de servicio en la empresa. Referida cantidad será revisada anualmente en los mismos porcentajes en que varíen el resto de los conceptos económicos.

ARTICULO 36. - GRATIFICACIONES EXTRAS.

Todos los trabajadores, percibirán 3 gratificaciones extraordinarias que abonaran las empresas en la forma siguiente:

El día 20 de Diciembre de cada año.

En el momento de iniciar el trabajador sus vacaciones anuales.

Antes del día 30 de Junio de cada año. Esta última paga se podrá prorratear durante los 12 meses del año.

El importe de cada una de estas pagas, se fija en las cuantías siguientes a las que se adicionarán los correspondientes aumentos por antigüedad, o en su caso por el plus personal consolidado que lo sustituye:

Año 2.013.... 805,84 euros.

Los trabajadores fijos discontinuos, y a tiempo parcial, percibirán estas gratificaciones a prorrata de las horas realmente trabajadas, pudiendo abonárselas incluidas en las liquidaciones mensuales de haberes devengados.

ARTICULO 37. - PLUS DE NOCTURNIDAD.

Todos los trabajadores de las empresas de bingos, que realicen parte de su jornada de trabajo en computo mensual, entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, percibirán la cantidad de 64,82 euros para el año 2.013, y la que resulte por revisión e incrementos salariales, para los demás años de duración del convenio. Este plus se abonará en doce meses, en concepto de plus de nocturnidad.

ARTICULO 38. - HORAS EXTRAORDINARIAS.

JUEVES, 11 DE JULIO DE 2013 - BOC NÚM. 132

A la vista de la actual situación de paro, y durante la vigencia del presente convenio, queda prohibida la realización de horas extraordinarias con carácter permanente, no obstante, si por necesidad fuese imprescindible la realización de las horas extraordinarias, estas se remuneraran según la siguiente escala:

| | 2.013 | Festivo |
|----------------------------|-------------|---------------|
| Jefe de Sala. | 14,05-euros | 24,58.- euros |
| Jefe de Mesa. | 13,22- " | 23,17.- |
| Cajero. | 12,49- " | 21,80.- |
| Vendedor-Locutor | 11,86.- " | 20,70.- " |
| Servicios complementarios. | 10,68.- " | 18,68.- |

ARTICULO 39. - PLUS DE PROLONGACION DE JORNADA.

Con el fin de dar cumplimiento al artículo anterior, y compensar económicamente a aquellos trabajadores que por necesidades reales de la sala han de realizar trabajos fuera de las horas normales, tales como cierre de caja, recogida de la sala, revisión de cartones y series, etc., las empresas abonarán a dichos trabajadores un plus de prolongación de jornada por el siguiente importe:

| | 2.013 |
|----------------------|---------------|
| Jefe de Sala y Mesa. | 46,69.-euros. |
| Cajero. | 43,41.- " |
| Resto del personal. | 36,98.-" |

La prolongación de jornada, tendrá una duración no superior a cinco minutos contados a partir del cierre del bingo.

Estas cantidades mensuales, las percibirán únicamente aquellos trabajadores que realicen estos trabajos. Siempre que se perciba este plus, el tiempo dedicado a la realización de estos trabajos extraordinarios, no tendrá la conceptualización de horas extraordinarias.

ARTICULO 40. - MATRIMONIO.

El personal de ambos sexos, con más de dos años de antigüedad en la empresa que contraiga matrimonio civil, canónico o constituya pareja de hecho debidamente acreditada en registro público, y que continúe prestando sus servicios en la empresa, tendrá derecho a percibir como premio de nupcialidad, una gratificación equivalente a treinta días de salario base más antigüedad, así como un permiso retribuido de quince días, no acumulables a los del artículo 28, quedando excluidos los fijos a tiempo parcial, y de trabajo discontinuo, que disfrutarán estos beneficios a prorrata.

ARTICULO 41. -PROTECCION A LA TRABAJADORA EMBARAZADA.

CVE-2013-10519

JUEVES, 11 DE JULIO DE 2013 - BOC NÚM. 132

En caso de embarazo de una trabajadora cuyo trabajo resulte penoso, el Comité de Empresa o en su caso los Delegados de Personal de la Empresa, estudiarán las posibilidades de cambiarla a otro puesto de trabajo más adecuado, dentro de su grupo profesional y siempre que exista.

ARTICULO 42. - SEGURIDAD Y SALUD

En todas las empresas del sector se elegirá a los delegados de prevención, conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Donde exista representación legal de los trabajadores, se elegirá de entre ellos, siendo elegido de entre los trabajadores de cada centro de trabajo cuando no exista dicha representación legal.

Los empresarios promoverán la práctica de reconocimientos médicos anuales a todos sus trabajadores a través de órganos sanitarios competentes.

Todo el personal atenderá las instrucciones sobre prevención de prácticas antihigiénicas previstas legalmente, y observará escrupulosamente las ordenes de trabajo en materia de Seguridad e Higiene.

En los centros de trabajo, y dadas las especiales características que concurren en las salas, en lo referente a contaminación ambiental por humos producidos por el tabaco, las empresas habilitarán en las salas una zona delimitada para fumadores en la cual se instalarán además extractores que evacuen el humo producido por el tabaco.

ARTICULO 43. - ROPA DE TRABAJO.

Anualmente las empresas suministrarán como mínimo a todos sus trabajadores dos uniformes completos, siempre que se les exija su utilización. Así mismo suministrarán todas aquellas prendas en que la empresa establezca condiciones determinadas respecto a su modelo o color.

ARTICULO 44. - CENAS.

La empresa descontará a todo trabajador de su plantilla, el 50% del importe de la cena, tomando como referencia el precio de carta al cliente.

En cuanto a la distribución del orden de salida a efectos de "cenas", se deberá estar a los siguientes criterios: Deberá guardarse un mínimo de dos horas desde el inicio de la sesión, hasta la salida para cenas, salvo aquellas salas cuya apertura tenga lugar después de las 17 horas, en cuyo caso, el margen mínimo de dos horas antes citado, quedará reducido a una hora. Por otra parte, el turno de cenas deberá finalizar una hora antes del cierre de la sala.

Los trabajadores cuya jornada se inicie a partir de las 12 de la mañana y se extienda continuamente hasta más de las 16 horas tendrán derecho a un turno de hora y media para comida en ese periodo. Este tiempo no será considerado como de trabajo efectivo.

ARTICULO 45. - I.T.

Las empresas se comprometen a complementar o abonar en su caso, hasta el 100% del salario base, antigüedad, plus de nocturnidad, plus de convenio y cualquier otro plus que el trabajador tuviera consolidado, desde el primer día en los casos de accidente de trabajo, intervención quirúrgica y hospitalización.

Y desde el cuarto día en los restantes casos, siempre que dicha situación, tenga una duración igual o superior a 16 días, justificándolo con el parte oficial de baja.

JUEVES, 11 DE JULIO DE 2013 - BOC NÚM. 132

El contenido del presente artículo solo se aplicará a los trabajadores que reunieran el periodo de carencia exigido a estos efectos por la normativa de Seguridad Social.

ARTICULO 46. -MATERNIDAD

En el supuesto de parto, los trabajadores tendrán derecho a un periodo de licencia de 112 días ininterrumpidos, ampliándose por parto múltiple hasta 126 días. El periodo de licencia, se disfrutará a opción de la madre trabajadora, siempre que 42 días sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de estos para el cuidado del o de los hijos, tanto el padre como la madre, si es que ambos trabajan.

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una reducción de su jornada de trabajo diaria en una hora, pudiendo dividirlo en dos mitades.

Este permiso, podrá ser disfrutado indistintamente tanto por el padre como por la madre, en caso de que ambos trabajen.

La reincorporación al trabajo, será inmediatamente posterior al cese de la licencia.

ARTICULO 47. - SALARIO MINIMO DE CONVENIO.

Ningún trabajador en jornada completa, podrá percibir cantidades económicas inferiores a las reguladas en el presente convenio, independientemente del tipo de contrato que tenga.

ARTICULO 48. - SEGURO DE ACCIDENTES.

Los empresarios concertarán una póliza de seguro colectivo que garantice a los trabajadores un capital de doce mil seiscientos veintiún euros, a percibir por sí mismo o por los beneficiarios designados, y en los supuestos de declaración de invalidez, en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo tipo de trabajo, o gran invalidez, o por muerte, siempre que la invalidez o el fallecimiento mencionados, deriven de un accidente, sea o no laboral, y se cumplan las condiciones generales concertadas en la póliza suscrita para cubrir los riesgos citados.

Los empresarios que no tengan concertadas estas pólizas, resultarán directamente obligados al pago del capital citado, caso de producirse las contingencias expresadas en el párrafo anterior.

CAPITULO VI.- FALTAS Y SANCIONES.

ARTICULO 49. - CLASES DE FALTAS.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas afectadas por el presente convenio, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves, y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

ARTICULO 50. - FALTAS LEVES.

Se consideraran faltas leves las siguientes:

JUEVES, 11 DE JULIO DE 2013 - BOC NÚM. 132

- a) Hasta 3 faltas de puntualidad, durante un mes, sin que exista causa justificada.
- b) La no comunicación con la antelación debida de su falta al puesto de trabajo, por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- C) Falta de aseo y limpieza personal, siempre que produzca quejas por parte de sus compañeros o público.
- D) No atender al público con la corrección y diligencia debida.

ARTICULO 51. - FALTAS GRAVES.

Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres y menos de siete faltas de puntualidad en el transcurso de un mes sin causa justificada.
- b) Las discusiones en la sala, que repercutan en la buena marcha del servicio.
- C) Faltar al trabajo un día al mes sin que exista causa justificada, salvo que preavise y no ocasione perjuicio grave a la empresa.
- D) La simulación de enfermedad o accidente.
- e) Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de sus compañeros sin la debida autorización.
- f) La indisciplina en el trabajo o la desobediencia a sus superiores.
- g) El abandono del trabajo sin causa justificada. Si ocasiona perjuicio grave a la empresa se calificará de muy grave.
- h) La negligencia en el trabajo.
- i) La incidencia en más de tres faltas graves, dentro de un trimestre, cuando estas hayan sido sancionadas.

ARTICULO 52. - FALTAS MUY GRAVES.

Son faltas muy graves las siguientes.

- a) Más de siete faltas de puntualidad en el transcurso de un mes, sin que exista causa justificada.
- b) La embriaguez, aunque sea ocasional durante el servicio.
- c) Faltar tres días al trabajo durante un mes sin que exista causa justificada.
- d) La manifiesta negligencia en el trabajo, cuando cause perjuicio grave a la empresa.
- e) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendada por sus superiores.

JUEVES, 11 DE JULIO DE 2013 - BOC NÚM. 132

f) El hurto y el robo, tanto al público como a los demás trabajadores o a la empresa, dentro de la sala o fuera de ella durante el acto de servicio, o con ocasión del mismo. Queda incluido en este apartado, el falsear datos, tanto durante el desarrollo de las partidas, como al finalizar estas, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.

g) La simulación reiterada de enfermedad.

h) Inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en máquinas, instalaciones, apartados, enseres, edificios o departamentos de la empresa, siempre que se cometa maliciosamente.

i) Malos tratos de palabra u obra, y falta de respeto grave con el público, y de consideración con los compañeros de trabajo, superiores y subordinados.

j) Simular la presencia de otro compañero, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.

k) La reincidencia en falta grave dentro de un trimestre, siempre que haya sido objeto de sanción.

ARTICULO 53. - SANCIONES.

Las sanciones que las empresas pueden aplicar, según la gravedad y circunstancias de los hechos cometidos, oída la representación de los trabajadores, serán las siguientes:

FALTAS LEVES.

Amonestación verbal.
Amonestación escrita.

FALTAS GRAVES.

Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

FALTAS MUY GRAVES.

Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días.
Despido disciplinario por las causas comprendidas en los apartados b-d-e-f-h.
En cualquier otro caso, se precisará que el trabajador sea reincidente.

ARTICULO 54.- GRADUACION DE SANCIONES.

Para la aplicación de las sanciones previstas en el artículo anterior, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, categoría profesional del infractor, y repercusión del hecho en los demás trabajadores, en el público y en la empresa.

Las faltas graves y muy graves, serán comunicadas por escrito, con exposición de motivos a los representantes de los trabajadores, con carácter previo a la imposición de las sanciones correspondientes.

ARTICULO 55. - ABUSO DE AUTORIDAD POR SUPERIORES. PROCEDIMIENTO.

CVE-2013-10519

JUEVES, 11 DE JULIO DE 2013 - BOC NÚM. 132

Todo trabajador, podrá dar cuenta por escrito a través de sus representantes o directamente a la dirección de la empresa, de los actos que suponen abuso de autoridad de sus jefes inmediatos, y/o de cualquier anomalía cometida por estos y por sus compañeros de trabajo.

Recibido el escrito, la dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de 5 días, y resolverá lo que proceda en el plazo de 10 días. En caso contrario, los representantes legales de los trabajadores, o el propio interesado, podrán formular las oportunas denuncias ante la Delegación de Trabajo o la Comisión Nacional del Juego.

CAPITULO VII DERECHOS SINDICALES

ARTICULO 56. -DERECHOS SINDICALES DE LOS TRABAJADORES

Todos los representantes de los trabajadores, tendrán derecho a:

Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical en los locales de la empresa, entre los trabajadores, y fuera de las horas de trabajo.

Fijar todo tipo de comunicaciones y anuncios de carácter sindical en los tabloneros que a tal efecto deberán establecerse, y facilitarse por el empresario dentro de los locales de la empresa, y en lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos de todos los trabajadores.

Recaudar las cotizaciones sindicales de los afiliados, así como cualquier otro tipo de aportaciones con fines sindicales, fuera de las horas de trabajo.

Los trabajadores que sean elegidos para desempeñar cargos sindicales de ámbito superior a la empresa, podrán solicitar excedencia sindical por el tiempo necesario, siendo obligatoria para la empresa su concesión, y la reserva del puesto de trabajo.

ARTICULO 57.- DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL

Los delegados de personal, además de las competencias establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a:

- Convocar Asambleas de los trabajadores de la empresa previa notificación al empresario, en los centros de trabajo, y fuera de la jornada laboral.

- Disponer de un saldo de 20 horas mensuales de permiso retribuido para atender los asuntos de carácter laboral de sus representados, previa notificación al empresario, y posterior justificación. Este saldo podrá ampliarse en 5 horas para asistencia a cursillos y Congresos Sindicales.

- Disponer hasta de 8 días de permiso no retribuido al año, para ejercicio de actividad sindical al margen de la empresa, previa notificación al empresario con un mínimo de 72 horas de antelación y posterior justificación.

- Que se comunique al resto del personal su despido en caso de producirse, que deberá resolverse en todo caso por la Jurisdicción Social, y en el supuesto de declararse improcedente, la empresa deberá readmitirle sin posibilidad de compensación económica.

ARTICULO 58. - NULIDAD DE ACTOS Y PACTOS.

Serán nulos y sin efecto cualquier acto o pacto conducente a:

JUEVES, 11 DE JULIO DE 2013 - BOC NÚM. 132

- Condicionar el empleo de un trabajador a su afiliación o no a un sindicato.
- Despedir, sancionar o cesar a un trabajador por razón de su afiliación o actividad sindical.

ARTICULO 59. - TABLON DE ANUNCIOS.

Deberá estar en sitio visible para los trabajadores, un tablón de anuncios, en el que deberá figurar el TC-1, y TC-2 de cotización de la Seguridad Social, cuadro de horario, descanso semanal, y diario, vacaciones ante los trabajadores, calendario oficial de fiestas, plantilla-escalafón del personal, y justificante de pago del impuesto de rendimiento de las personas físicas.

ARTICULO 60. - SECCIONES SINDICALES.

Los sindicatos, podrán constituir secciones sindicales en las empresas con más de 20 trabajadores, que cuenten con un 50% de afiliados. La sección sindical, representará los intereses sindicales de sus afiliados ante la dirección de la empresa. Las secciones sindicales, tendrán un Delegado Sindical, que gozará de los derechos y garantías fijados para los delegados de personal, salvo en lo que se refiere a reserva de horas.

ARTICULO 61. - COBRO DE CUOTAS SINDICALES.

Con el fin de garantizar la labor en el cobro de cuotas sindicales, las empresas se comprometen a descontarlas directamente de la nómina del trabajador que lo solicite por escrito.

CAPITULO VIII. DISPOSICIONES VARIAS.

ARTICULO 62. – PARTES QUE CONCIERTAN EL PRESENTE CONVENIO y COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA.

A tenor de lo dispuesto en el artículo 85.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, en su letra a), se recoge en el presente Convenio la composición de las partes que lo conciertan que son las siguientes:

Por la parte sindical.

FEDERACION DE JUEGO DE UGT.
C/ Rualasal 8, Santander

FEDERACION DE HOSTELERIA DE CC.OO.
C/ Santa Clara 5. Santander.

Por la parte Empresarial.

La Asociación de Empresarios del Juego de Bingo en Cantabria.
C/ Rualasal nº 13-2º ida de Santander.

COMISION PARITARIA DEL CONVENIO.

Se constituye una comisión paritaria que cumplirá las siguientes funciones;

Interpretación de la totalidad de las cláusulas del convenio.

JUEVES, 11 DE JULIO DE 2013 - BOC NÚM. 132

Aplicación de lo pactado, y vigilancia de su cumplimiento.

Seguimiento de aquellos acuerdos, cuyo desarrollo deba producirse en el tiempo, y durante la totalidad de la vigencia de los mismos.

Mediación arbitraje y conciliación en caso de conflicto entre empresa y trabajador. En el supuesto de conflicto colectivo a instancia de uno de sus órganos, podrá solicitarse la inmediata reunión de esta comisión, a los efectos de interponer su mediación, interpretar lo acordado, y ofrecer su arbitraje.

Elaborar y proponer a la administración pública las modificaciones y actualizaciones que sean convenientes al Reglamento del juego de Bingo, para su mejor aplicación, y más exacta concordancia con la realidad social de cada momento.

Adoptar nuevos acuerdos que desarrollen lo pactado en este convenio, si así lo requieren las circunstancias.

Mediante acuerdos pertinentes, esta Comisión, podrá delegar funciones de aplicación, arbitraje y vigilancia en comisiones territoriales de ámbito inferior que pueda crear.

ARTICULO 63. - COMPOSICION DE LA COMISION PARITARIA.

La comisión paritaria estará constituida por dos órganos, uno en representación de las centrales sindicales firmantes del convenio, y otro en representación de la parte empresarial.

Cada órgano está integrado por cuatro representantes, pertenecientes todos ellos a la comisión negociadora.

Ambas partes, podrán ser asistidas por dos asesores con voz pero sin voto. Los acuerdos de la comisión, requerirán en cualquier caso el voto favorable del 60% de cada una de las representaciones.

El domicilio de la parte social, se fija en:

FEDERACION DE JUEGO DE UGT.
C/ Rualasal 8, Santander

FEDERACION DE HOSTELERIA DE CC.OO.
C/ Santa Clara 5. Santander.

POR LA PARTE EMPRESARIAL.

La Asociación de Empresarios del Juego de Bingo en Cantabria.
C/ Rualasal nº 13-2º ida de Santander.

ARTICULO 64. - PLANTILLAS MINIMAS.

Las partes firmantes de este convenio, hasta tanto no se modifique el actual Reglamento del Bingo acuerdan:

Todo el personal de la plantilla de una sala de Bingo, deberá tener contrato de trabajo debidamente diligenciado, y causar alta en la Seguridad Social, sea cual fuere la modalidad de su contratación, desde el primer día de su incorporación a la empresa.

JUEVES, 11 DE JULIO DE 2013 - BOC NÚM. 132

Las empresas adecuarán las plantillas a las necesidades de la sala, respetando en todo momento los mínimos establecidos, pero sin que sea obligatoria su presencia física en la sala.

Durante los periodos de descanso diario y semanal, no será obligatorio diligenciar dichas modificaciones de plantilla.

Las empresas dispondrán de un libro, no oficial, de carácter estrictamente laboral, en el que harán constar el número de personas que componen la Mesa-Sala y Admisión. En dicho libro, se hará constar la hora en que cada trabajador inicia y finaliza su jornada, firmando cada interesado al margen. En el apartado de observaciones, se harán constar las incidencias de carácter laboral que se hayan producido durante la jornada, que deberá ir visado por el jefe de sala.

ARTICULO 65.- La empresa no intervendrá en la distribución, pago o custodia de las propinas que pudiera recibir el personal, permaneciendo totalmente al margen de todo ello.

CLAUSULA DE DESCUELGUE.- A tenor de lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores en su redacción dada por la Ley 35/2010 de 17 de septiembre de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, el descuelgue salarial procederá cuando se alcance acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, previo desarrollo de periodo de consultas en los términos del 41.4. Cuando exista dicho acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas para el descuelgue y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Únicamente se establece una obligación de notificación de dicho acuerdo a la comisión paritaria del convenio.

CLAUSULA ADICIONAL PRIMERA.- Los atrasos correspondientes por aplicación de este convenio, se abonarán junto a la nómina del mes de mayo.

CLAUSULA ADICIONAL SEGUNDA.- Es intención de las partes que todo lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo, esté, de acuerdo con la legalidad vigente en materia laboral y de Seguridad Social, por lo que se comprometen formalmente, a que tan pronto se constate que los artículos del presente convenio (en los que se incluye la Ley sobre control sindical de la Contratación), resultan inconstitucionales total o parcialmente o contrarios a la normativa laboral, legal o reglamentaria aplicable al ámbito nacional, se procederá a reunir la Comisión Paritaria para subsanar la ilegalidad apreciada, manteniendo el resto del Convenio su validez, hasta que concluya su vigencia.

CLAUSULA ADICIONAL TERCERA.- Resolución de Conflictos.

Las partes firmantes del presente convenio, acuerdan someterse al **ORECLA** para la resolución de sus conflictos en los términos de su específica regulación.

CLAUSULA ADICIONAL CUARTA.-

Anticipos.- Deberá existir un preaviso de dos días.

CLAUSULA ADICIONAL QUINTA.

Las partes firmantes del Convenio, teniendo presentes las actuales condiciones impositivas que recaen en la actividad del Juego del Bingo, así como la evolución del mismo a lo largo de los últimos diez años, consideran conveniente y necesaria la colaboración de empresarios y trabajadores, para la mejora de la situación y en su caso para la atenuación de los inconvenientes o imponderables que pudieran surgir.

JUEVES, 11 DE JULIO DE 2013 - BOC NÚM. 132

Por ello, la Comisión Negociadora del Convenio, acuerda acometer con carácter prioritario, las siguientes prioridades:

1ª.- Reducción de la carga impositiva de la actividad del juego del bingo, para lo cual, se formará una comisión que inste a la Consejería de Hacienda una reducción de las tasas fiscales incluyendo tal petición en los Presupuestos.

2ª.- Una vez aprobada la reducción de las tasas fiscales, se procederá al estudio de la evolución de las ventas en las Salas, de tal forma que si evidenciase una situación favorable, se establecería una fórmula por la que esta mejor situación del sector, repercutiera en las condiciones salariales de los trabajadores.

ACUERDO ANEXO AL CONVENIO.-

Las partes firmantes del presente convenio, son conscientes y reconocen la delicada situación que atraviesa el sector, debido básicamente a la rígida y anticuada estructura normativa que lo regula, se comprometen a colaborar conjuntamente y apoyar las iniciativas que se presenten ante el Gobierno Regional, Comisión Regional del Juego u otro órgano competente, en orden a modificar, renovar, modernizar, flexibilizar y ampliar a otros juegos, las actuales estructuras y limitaciones de las salas de juego y del sector.

TABLAS SALARIALES AÑO 2013
SALARIOS

| | |
|------------------------------|--------------|
| SALARIO ANUAL | 12.087,62 €. |
| SALARIO MENSUAL CON PRORRATA | 873,06 €. |
| SALARIO MENSUAL | 805,84 €. |

| | |
|-------------|----------|
| NOCTURNIDAD | 64,82 €. |
|-------------|----------|

PROLONGACION DE JORNADA

| | |
|-------------------|----------|
| JEFE DE SALA | 46,69 €. |
| CAJERO | 43,41 €. |
| RESTO DE PERSONAL | 36,98 €. |

| | |
|----------|-----------|
| FESTIVOS | 122,10 €. |
|----------|-----------|

HORAS EXTRAS NORMALES

| | |
|---------------------------|----------|
| JEFE DE SALA | 14,05 €. |
| JEFE DE MESA | 13,22 €. |
| CAJERO | 12,49 €. |
| LOCUTORES VENDEDORES | 11,86 €. |
| SERVICIOS COMPLEMENTARIOS | 10,68 €. |

HORAS EXTRAS FESTIVAS

| | |
|---------------------------|----------|
| JEFE DE SALA | 24,58 €. |
| JEFE DE MESA | 23,17 €. |
| CAJERO | 21,80 €. |
| LOCUTORES VENDEDORES | 20,70 €. |
| SERVICIOS COMPLEMENTARIOS | 18,68 €. |

JUEVES, 11 DE JULIO DE 2013 - BOC NÚM. 132

PLUS CONVENIO RETRIBUCIONES MENSUALES

Venta Bruta hasta (Cantidad en miles millones de Euros)

Categoría de la Sala

| | | | | | | | | | | | | |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Primera | 342.577 | 384.648 | 426.719 | 468.789 | 510.860 | 552.931 | 595.002 | 637.073 | 679.144 | 721.215 | 763.285 | 805.356 |
| Segunda | 201.340 | 222.374 | 243.410 | 264.445 | 285.481 | 306.517 | 327.552 | 348.587 | 369.622 | 390.658 | 411.693 | 432.729 |
| Tercera | 135.228 | 150.253 | 165.278 | 180.304 | 195.329 | 210.354 | 225.380 | 240.405 | 255.430 | 270.455 | 285.481 | 300.507 |

EUROS MENSUALES

Categoría Profesional

| | | | | | | | | | | | | |
|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Jefe de Sala | 42,07 | 54,09 | 66,11 | 78,13 | 89,55 | 100,97 | 112,39 | 123,21 | 134,03 | 143,64 | 152,06 | 160,47 |
| Jefe de Mesa | 27,65 | 37,26 | 46,88 | 56,5 | 65,51 | 74,53 | 83,54 | 92,56 | 101,57 | 110 | 118,4 | 126,81 |
| Cajero | 19,83 | 27,65 | 35,46 | 43,27 | 50,49 | 57,7 | 64,91 | 72,12 | 79,33 | 86,94 | 92,56 | 99,17 |
| Comercial | 15,03 | 21,04 | 27,05 | 33,06 | 38,46 | 43,88 | 49,28 | 54,7 | 60,1 | 64,91 | 69,72 | 74,53 |

Venta Bruta hasta (Cantidad en miles millones de Euros)

Categoría de la Sala

| | | | | | | | | | | | | |
|---------|---------|---------|---------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Primera | 889.498 | 931.569 | 973.640 | 1.015.710 | 1.057.781 | 1.099.852 | 1.141.922 | 1.183.994 | 1.226.065 | 1.268.136 | 1.310.206 | 1.352.277 |
| Segunda | 474.800 | 495.835 | 516.870 | 537.906 | 558.941 | 579.977 | 601.012 | 622.048 | 643.083 | 664.118 | 685.154 | 706.189 |
| Tercera | 330.557 | 345.582 | 360.607 | 375.632 | 390.658 | 405.683 | 420.708 | 435.734 | 450.759 | 465.784 | 480.810 | 495.835 |

EUROS MENSUALES

Categoría Profesional

| | | | | | | | | | | | | |
|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Jefe de Sala | 183,31 | 191,12 | 198,94 | 206,75 | 214,56 | 222,37 | 229,59 | 236,8 | 244,01 | 251,22 | 258,44 | 265,05 |
| Jefe de Mesa | 143,64 | 151,46 | 159,27 | 167,08 | 174,89 | 182,71 | 189,92 | 197,13 | 204,34 | 211,56 | 218,77 | 225,38 |
| Cajero | 112,39 | 118,4 | 124,41 | 130,42 | 136,43 | 142,44 | 147,85 | 153,26 | 158,67 | 164,08 | 169,49 | 174,29 |
| Comercial | 84,14 | 88,35 | 92,16 | 96,76 | 100,97 | 105,18 | 108,78 | 112,39 | 115 | 119,6 | 123,21 | 126,21 |

Venta Bruta hasta (Cantidad en miles millones de Euros)

Categoría de la Sala

| | | | | | | | | | | | | |
|---------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Primera | 1.436.419 | 1.478.490 | 1.520.561 | 1.562.631 | 1.604.702 | 1.646.773 | 1.688.844 | 1.730.915 | 1.772.986 | 1.815.057 | 1.857.127 | 1.899.198 |
| Segunda | 748.260 | 769.295 | 790.331 | 811.366 | 832.402 | 853.437 | 874.473 | 895.508 | 916.543 | 937.579 | 958.614 | 979.650 |
| Tercera | 525.886 | 540.911 | 555.936 | 570.962 | 585.987 | 601.012 | 616.037 | 631.063 | 646.088 | 661.113 | 676.139 | 691.164 |

EUROS MENSUALES

Categoría Profesional

| | | | | | | | | | | | | |
|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Jefe de Sala | 278,27 | 284,88 | 291,49 | 297,5 | 303,51 | 309,52 | 315,53 | 321,54 | 326,95 | 332,36 | 337,77 | 343,18 |
| Jefe de Mesa | 238,6 | 245,21 | 251,82 | 257,83 | 263,84 | 269,85 | 275,86 | 281,87 | 287,28 | 292,69 | 298,1 | 303,51 |
| Cajero | 183,91 | 188,72 | 193,53 | 197,73 | 201,94 | 206,15 | 210,35 | 214,56 | 218,17 | 221,77 | 225,38 | 228,99 |
| Comercial | 132,22 | 135,23 | 138,23 | 140,64 | 143,04 | 145,44 | 147,85 | 150,25 | 152,06 | 153,86 | 155,66 | 157,47 |

2013/10519

CVE-2013-10519