

DISPOSICIONES**DEPARTAMENTO DE EMPRESA Y EMPLEO****RESOLUCIÓN EMO/1390/2015, de 12 de junio, por la que se dispone la inscripción y la publicación del XII Convenio colectivo de trabajo para el sector de empresas organizadoras del juego de bingo en Cataluña 2014-2015 (código de convenio núm. 79000205011992).**

Visto el texto del XII Convenio colectivo de trabajo para el sector de empresas organizadoras del juego de bingo en Cataluña 2014-2015, suscrito en fechas 16 de febrero de 2015, 1 de abril de 2015 y 12 de mayo de 2015, por la parte empresarial, por los representantes de AEJEA, de ASCABIN y Gremio catalán de bingos, y por la parte social por los representantes de SMC-UGT, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 63/2015, de 28 de abril, de reestructuración del Departamento de Empresa y Empleo, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Catalunya,

Resuelvo:

--1 Disponer la inscripción del convenio mencionado en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Dirección General de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora.

--2 Disponer su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 12 de junio de 2015

Jordi Miró i Meix

Director general de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo

Traducción del texto original firmado por las partes

XII CONVENIO colectivo de trabajo para el sector de las empresas organizadoras del juego del bingo de Cataluña 2014-2015 (código de convenio núm. 79000205011992)

Capítulo primero

Normas generales

Artículo 1

CVE-DOGC-B-15170010-2015

Ámbito personal

El presente Convenio colectivo establece las bases para las relaciones laborales entre las empresas organizadoras del juego del bingo y sus trabajadores o trabajadoras, cualquiera que sea su modalidad de contrato.

Determinación de las partes

Este Convenio colectivo de trabajo del sector de las empresas organizadoras del juego del bingo de Cataluña se pacta entre, de una parte AEJEA, GREMI CATALÀ DE BINGOS y ASCABIN, y de la otra, la Federación de Trabajadores de Servicios por la Movilidad y el Consumo de la UGT de Cataluña (UGT-SMC).

Artículo 2

Ámbito territorial

Las normas de este Convenio son de obligatoria aplicación para la totalidad de las empresas organizadoras del juego del bingo radicadas a Cataluña, tanto las que actualmente se encuentran en funcionamiento como las que pudieran establecerse en un futuro.

Artículo 3

Ámbito funcional

Están incluidas en el campo de aplicación de este Convenio todas las empresas dedicadas a la organización del juego del bingo, bien sean sociedades de servicios o titulares de licencia gubernativa cuando exploten u organicen directamente la actividad del bingo.

Artículo 4

Vigencia y duración

Este Convenio entrará en vigor con carácter general a partir del 1 de enero de 2014 y su duración será de dos años, hasta el 31 de diciembre de 2015, prorrogándose a su finalización de año en año salvo denuncia de las partes.

Artículo 5

Denuncia

La denuncia del presente Convenio se hará con un preaviso mínimo de 45 días a la fecha de su vencimiento o a la de cualquiera de sus prórrogas. La parte denunciante remitirá, dentro de los 30 días siguientes, escrito de proyecto de convenio a la otra, que dispondrá de 2 semanas para estudiarlo y formular por escrito su contrapropuesta. Transcurridos estos plazos se iniciarán las negociaciones.

Artículo 6

Características del convenio

Todas las condiciones económicas o de otra índole pactadas en este Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, tienen la consideración de mínimas, complementando, si ocurre, las establecidas en el convenio estatal.

El presente Convenio constituye un todo indivisible, fruto de concesiones mutuas, y mantiene un equilibrio entre los intereses de las partes negociadoras, por lo cual la declaración de nulidad total o parcial de alguna de las cláusulas comportaría la pérdida de vigencia y aplicabilidad de la totalidad del Convenio.

Sólo de mutuo acuerdo entre las partes podrán negociarse convenios de ámbito inferior.

Los conflictos que se originen por concurrencia de convenios se resolverán según lo que prevé el Estatuto de los trabajadores para este supuesto.

Artículo 7

Con respecto a las mejoras adquiridas

Las empresas afectadas por el presente Convenio respetarán las condiciones económicas más beneficiosas concedidas a sus trabajadores o trabajadoras, antes o después de su firma, que no hayan sido objeto de modificación en este Convenio, consideradas todas en cómputo total anual, sin perjuicio de lo que se establece en el artículo siguiente.

Artículo 8

Absorción y compensación

Todas las condiciones pactadas en este Convenio son compensables en su totalidad y en cómputo anual por las mejoras, de cualquier índole, que vengán disfrutando los trabajadores o trabajadoras, cuando éstas superen la cuantía total del Convenio, y se considerarán absorbibles desde la entrada en vigor de éste.

Capítulo segundo

Contratación laboral

Artículo 9

Clasificación del personal

Los trabajadores o trabajadoras se clasificarán en fijos, fijos a tiempo parcial, contratados a tiempo parcial de duración determinada, eventuales, interinos o en sustitución, temporales y en formación. Podrán existir, además, los diferentes tipos de contratos autorizados por la normativa general vigente en cada momento. El número de trabajadores o trabajadoras eventuales no será superior al 30% de la plantilla de cada sala.

Artículo 10

Modalidades de contratación

Todo el personal de plantilla de una sala de bingo tiene que tener contrato de trabajo debidamente tramitado y causar alta en la Seguridad Social, sea cuál sea la modalidad de su contratación, desde el primer día de su incorporación en la empresa, conforme a la normativa de ocupación y de Seguridad Social vigente.

En la firma de los contratos de trabajo estarán presentes los representantes legales de los trabajadores o trabajadoras, si hubiera, a los cuales se entregará copia de los contratos de trabajo si así lo solicitaran, sin perjuicio de la copia que corresponde al mismo trabajador o trabajadora.

En las salas de nueva apertura la contratación será revisada por la Comisión paritaria del Convenio. Los empresarios comunicarán a la Comisión paritaria del Convenio, con una antelación mínima de 15 días a la fecha prevista para su apertura, una lista de los futuros trabajadores o trabajadoras, con indicación de los puestos que se tienen que ocupar y una breve descripción del grado de experiencia, tiempo de permanencia en el ejercicio de la profesión y la oficina de ocupación de la cual proceden.

Vista la actual situación de desempleo existente en el Estado español, y como medida de fomento de la ocupación, a partir de la entrada en vigor del Convenio quedará prohibida la contratación de personal en régimen de pluriempleo. Se exceptúa de la prohibición total de pluriempleo el trabajador o trabajadora fijo de carácter discontinuo y a tiempo parcial.

La contratación de los trabajadores o trabajadoras se ajustará a las normas legalmente establecidas vigentes en cada momento y específicamente en las que figuran en el presente Convenio colectivo, comprometiéndose las empresas a la utilización de las diferentes modalidades contractuales previstas en la ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

1. Contrato fijo o indefinido

CVE-DOGC-B-15170010-2015

Todas las empresas afectadas por el presente Convenio cubrirán los puestos de trabajo que en cada momento exijan las necesidades del local, o las que pueda exigir la reglamentación del juego aplicable, por medio de contratos fijos o temporales de cualquiera de las modalidades reguladas por la legislación vigente.

2. Contrato fijo de trabajo discontinuo

Se tiene que cumplir lo que dispone el artículo 15.8 del Estatuto de los trabajadores.

Podrá concertarse para llevar a cabo trabajos fijos y diarios, de carácter discontinuo o estacional, dentro del volumen normal de actividad de la empresa, como puede darse en las Salas de Juego que funcionen únicamente en determinados días de la semana o en aquellas otras en las cuales la actividad y afluencia de público se incremente regularmente en determinadas épocas o estaciones del año.

Cuando se concierte el contrato fijo de trabajo discontinuo para llevar a cabo trabajos fijos que se repitan en fechas ciertas les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial.

2.1 La consideración de trabajadores o trabajadoras fijos discontinuos se hará constar obligatoriamente en el contrato de trabajo que se suscriba, así como las circunstancias especiales que puedan concurrir. Se computará su antigüedad con carácter general desde la firma inicial del contrato de trabajo.

2.2 El llamamiento tiene que hacerse por orden de antigüedad dentro de cada grupo profesional. El mismo criterio regirá cuando el empresario acuerde prolongar la actividad del trabajador o trabajadora, siempre que éste no tenga suspendido el contrato por tiempo igual o superior al de la prolongación, siendo ésta de obligada aceptación por parte del trabajador o trabajadora.

En el caso de ausencia de llamamiento, el trabajador o trabajadora tiene que reclamar en el plazo de 20 días hábiles en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para eso desde el momento en que tuviera conocimiento de la falta de convocatoria.

3. Contrato de trabajo a tiempo parcial

Se tiene que cumplir lo que dispone el artículo 12 del Estatuto de los trabajadores.

3.1 Podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los cuales legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación.

3.2 Tiene que hacerse constar, entre otros elementos, si el contrato se celebra por tiempo indefinido o por duración determinada, identificando, en este último caso, el supuesto previsto en el artículo 15 del Estatuto de los trabajadores que justifica esta duración, así como el número y la distribución de horas al día, a la semana, en el mes o el año durante las cuales el trabajador o trabajadora prestará servicios.

3.3 El contrato de trabajo se entenderá formalizado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

En caso de aumento de plantilla, o vacante que haya que cubrir, en igual categoría o grupo profesional, los trabajadores o trabajadoras contratados a tiempo parcial tendrán preferencia sobre nuevas contrataciones a tiempo completo.

El trabajador o trabajadora a tiempo parcial no verá disminuidos sus derechos con respecto a los trabajadores o trabajadoras a tiempo completo, incluidos los derechos sindicales.

En el contrato se especificará el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

4. Contrato eventual por circunstancias de la producción

Se tiene que cumplir lo que dispone el artículo 15.1.b) del Estatuto de los trabajadores.

La duración máxima de este contrato será de 12 meses en un periodo de 18 meses, contados desde el momento en que se producen las circunstancias del mercado o la acumulación de tareas que lo motiven. En caso de que se concierte por un tiempo inferior a 12 meses, podrá ser prorrogado, por una sola vez, mediante acuerdo entre las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder del mencionado límite.

Con independencia de la indemnización legal que corresponda, si la duración cierta del contrato se prolongara por más de 6 meses y, al acabar éste o su prórroga, se extinguiera por voluntad del empresario o la empresaria, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a una indemnización adicional a la legal de un día de su salario por mes trabajado, o prorratea si ocurre, desde el 6º mes de su prestación laboral y hasta un máximo de 10 días.

CVE-DOGC-B-15170010-2015

No podrán utilizar esta modalidad contractual, en los términos anteriormente expuestos, las empresas que no tengan cubiertas las plantillas de trabajadores o trabajadoras fijos establecidas en el presente Convenio.

5. Contrato de interinidad

Para sustituir trabajadores o trabajadoras con derecho a reserva de puesto de trabajo en los supuestos previstos en el artículo 15.1.c) del Estatuto de los trabajadores. Asimismo podrá ser objeto de este contrato la sustitución del trabajador o trabajadora durante las 4 semanas de acumulación del periodo de lactancia que se prevé en el presente Convenio.

En el contrato se especificará el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

6. Contrato formativo:

Contrato para la formación

Tiene por objeto la adquisición de formación teórica y práctica necesarias para el desarrollo adecuado de los puestos de trabajo encuadrados en el grupo profesional de técnicos de sala. Sólo se podrá celebrar con trabajadores o trabajadoras mayores de 18 años y menores de 25 años, de acuerdo con la normativa aplicable a las salas de bingo, excepto los contratos que se formalicen con personas con discapacidad ni con colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de Diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción.

6.1 De acuerdo con la naturaleza de este contrato, se estima que las funciones prevalentes establecidas en este Convenio y comprendidas en el grupo de técnicos de juego no son susceptibles de ser encuadradas en esta figura contractual, por la necesaria experiencia práctica que tienen que acumular las categorías señaladas.

6.2 La duración de este contrato no podrá ser inferior a 6 meses, ni superior a un año.

6.3 La retribución será el salario mínimo interprofesional más un incremento del 20%.

6.4 El tiempo dedicado a la formación teórica tiene que alternarse con el de trabajo efectivo, de manera que el tiempo global correspondiente a aquélla no podrá ser inferior a un 25% de la jornada anual prevista en el presente Convenio.

7. Contrato de relevo

El contrato de relevo se regirá por lo que dispone el artículo 12.7 del Estatuto de los trabajadores, así como por lo que establece la Ley General de la Seguridad Social, en esta materia.

En cualquier caso, el acceso a la jubilación parcial de las personas interesadas requerirá que se alcance el correspondiente acuerdo individual entre el trabajador y la empresa mediante la celebración simultánea del correspondiente contrato de trabajo a tiempo parcial del jubilado parcial y del contrato de relevo con el sustituto o relevista.

En el cómputo anual la jornada de trabajo del jubilado se verá reducida en el máximo porcentaje que legalmente se establezca respecto de la que tenía en el momento inmediatamente anterior al acceso a la jubilación parcial.

Las horas de trabajo correspondientes a la jornada residual serán realizadas en jornadas completas, y en periodos determinados del año o años, excepto otro acuerdo entre las partes.

El jubilado parcial verá reducido su salario en el mismo porcentaje que su jornada. Para la determinación del salario que se abonará al jubilado parcial, se cogerá, de una parte el salario ordinario fijo del último mes y, de otro, el salario ordinario variable que en media se haya percibido en los 12 meses anteriores al momento de acceder a la jubilación parcial quedando excluidos los conceptos extrasalariales, así como el importe correspondiente a horas extraordinarias. El porcentaje de este salario medio será lo que perciba el trabajador con independencia del tipo de trabajo que realice durante los periodos de tiempo en que preste sus servicios. El mencionado salario le resultará abonado distribuido en 12 mensualidades con independencia de los periodos en que preste sus servicios y experimentará los incrementos que se establezcan en el Convenio colectivo.

La jubilación plena del trabajador-jubilado parcial se producirá al cumplir la edad de jubilación ordinaria, y esto al objeto de reforzar y sobre todo mejorar las políticas de trabajo estable que históricamente las partes han acordado. En este sentido, las partes entienden que el mecanismo de la jubilación parcial-contrato de relevo es un instrumento idóneo para la consecución de un relevo generacional ordenado que mejora estabilidad y calidad de trabajo.

Los jubilados parciales disfrutarán de los beneficios sociales establecidos en el presente Convenio colectivo en proporción a su jornada parcial de trabajo.

CVE-DOGC-B-15170010-2015

La duración del contrato de relevo será igual a la del tiempo que falte el trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria, y podrá ser a jornada completa.

Si bien el trabajador relevista tendrá que pertenecer al mismo grupo profesional que el trabajador jubilado parcialmente, la prestación de sus servicios no necesariamente tendrán que realizarse en el mismo centro de trabajo al que pertenezca el trabajador sustituido pudiendo ser contratado el relevista en cualquier centro de trabajo que tuviera la empresa al que pertenezca el trabajador jubilado parcialmente y dentro del ámbito territorial de este Convenio.

Las previsiones contenidas en el presente artículo en materia de jubilación parcial/contrato de relevo quedan asimismo condicionadas a que el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) reconozca al trabajador interesado la percepción de la correspondiente pensión de jubilación parcial, y quedará sin efecto en caso de que sea modificado el actual Texto Legal reguladores de la jubilación parcial/contrato de relevo, bien a nivel sustantivo, bien a efectos de Seguridad Social, estando en tal caso a la regulación que se establezca por acuerdo, de la Comisión paritaria por la adaptación a la nueva legislación en esta materia.

Artículo 11

Periodo de prueba

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

Grupo de técnicos de juego 60 días naturales.

Grupo de técnicos de sala 30 días naturales.

2. Sólo se entenderá que el trabajador o trabajadora está sometido 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 desarrollado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

4. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador o trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpirán el cómputo de éste siempre que se produzca acuerdo entre las partes.

5. En los contratos de trabajo la duración inicial pactada de los cuales, cierta o estimada, sea inferior a 6 meses, el periodo de prueba que en su caso se concierte no podrá tener una duración superior al 30% de aquella duración, sin que en ningún caso sea inferior a 15 días naturales ni superior a los límites fijados en el número 1 de este artículo.

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

7. En los contratos celebrados a tiempo parcial, cuando se celebren para la prestación de servicios que no se prestarán todos los días de la semana, el periodo de prueba no podrá superar los 20 días laborables.

8. Los periodos de prueba de los contratos de trabajo para la formación no podrán superar los 30 días de duración si la duración inicialmente pactada fuera de 6 meses y los 45 días si fuera superior al semestre.

Artículo 12

Ascensos

El proceso de selección se establecerá previa consulta a los representantes legales de los trabajadores o trabajadoras. En caso de igualdad entre los candidatos seleccionados, disfrutarán de preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan en niveles superiores, en las mismas condiciones y características que los otros seleccionados, aquéllos que sean trabajadores o trabajadoras fijos de plantilla. Se aplicará de forma supletoria aquello dispuesto en el artículo 24 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 13

Empresas de trabajo temporal (ETT)

La contratación a través de estas empresas se ajustará a los criterios o requisitos siguientes:

1. Sólo podrán celebrarse contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria, organizadora del juego del bingo, en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos que la empresa usuaria, organizadora del juego del bingo, podría celebrar un contrato de duración determinada, conforme a aquello dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y en el presente Convenio colectivo.
2. Sólo se podrán formalizar contratos de puesta a disposición en los supuestos previstos en el artículo 8 de la Ley 14/1994, de 1 de junio por las que se regulan las empresas de trabajo temporal.
3. Los trabajadores o trabajadoras contratados para ser cedidos a empresas usuarias, organizadoras del juego del bingo, tendrán derecho, durante los periodos de prestación de servicios en éstas, a percibir, como mínimo, la retribución total; es decir, todas las percepciones salariales, extrasalariales o cantidades obtenidas con ocasión del trabajo, que percibiría un trabajador o trabajadora de la empresa usuaria, organizadora del juego del bingo, que efectuara este mismo trabajo, como también las referidas a remuneración, la duración de la jornada, los periodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos.
4. Sin perjuicio de aquello establecido en el Estatuto de los trabajadores, cuando el contrato se haya concertado por tiempo determinado, el trabajador o trabajadora tendrá derecho, además, a recibir una indemnización económica a la finalización del contrato de puesta a disposición equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 12 días de salario por cada año de servicio.
5. Los representantes de los trabajadores o trabajadoras de la empresa organizadora del juego del bingo tendrán atribuida la representación de los trabajadores o trabajadoras de la empresa de trabajo temporal en misión.
6. La empresa usuaria, organizadora del juego del bingo, tendrá que informar a los representantes de los trabajadores o trabajadoras sobre cada contrato de puesta a disposición, mediante entrega de copia de éste, y motivo de utilización, dentro de los 3 días siguientes a su celebración. En el mismo plazo tiene que entregarles una copia básica del contrato del trabajador o trabajadora puesto a disposición, que le tiene que haber facilitado la empresa de trabajo temporal.
7. Con carácter previo al inicio de la prestación de servicios, la empresa organizadora del juego del bingo tiene que informar al trabajador o trabajadora sobre los riesgos derivados de su puesto de trabajo, así como de las medidas de protección y prevención contra éstos.
8. En aquello no previsto en los párrafos anteriores, se tiene que cumplir el que dispone la Ley 14/1999, de 1 de junio, por la cual se regulan las empresas de trabajo temporal, modificada por la Ley 29/1999, de 16 de julio, y normativa reglamentaria que la desarrolla.

Artículo 14

Ceses

Los trabajadores o trabajadoras que deseen cesar voluntariamente al servicio de la empresa están obligados a ponerlo en conocimiento de ésta por escrito, con acuse de recibo, en un plazo de 15 días. El incumplimiento por parte del trabajador o trabajadora 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.

De la misma manera, la empresa está obligada a preavisar con la misma antelación y las mismas condiciones que las establecidas para el trabajador. Efectuado el preaviso, está obligada, 7 días antes de causar baja el trabajador o trabajadora, a entregarle la liquidación y el finiquito para su comprobación, la cual se abonará el último día de trabajo. El incumplimiento de esta obligación comportará el derecho del trabajador o trabajadora a ser indemnizado con el importe del salario de un día por cada día de retraso en el abono de la liquidación, con el límite del número de días de preaviso.

Artículo 15

Excedencias

Se reconoce el derecho a excedencia a los trabajadores o trabajadoras afectados por el presente Convenio que lleven más de un año al servicio de la empresa.

CVE-DOGC-B-15170010-2015

1. Excedencias voluntarias

- a. Por un plazo mínimo de 4 meses y máximo de 5 años.
- b. El excedente no podrá trabajar en otra empresa de la misma actividad. Si infringiera esta prohibición será causa de resolución de su relación laboral.
- c. El trabajador o trabajadora, con un mes de antelación a la finalización de la excedencia, tiene que comunicar de manera fehaciente a la empresa su intención de reincorporarse.

2. Excedencias especiales

2.1 Por un plazo máximo de 3 años, cuándo se acrediten los supuestos siguientes:

- a. Para atender el cuidado de cada hijo, tanto si lo es por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, permanente o preadoptivo, a contar de la fecha de nacimiento o, si ocurre, de la resolución judicial administrativa.
- b. Para atender el cuidado del cónyuge, persona con la cual se conviva o familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desarrolle actividad retribuida. En este supuesto el período máximo de excedencia es de 3 años.
- c. Por tratamiento personal de toxicomanía o alcoholismo bajo vigilancia médica. El plazo mínimo de excedencia en este supuesto es de un año.

2.2 El trabajador o trabajadora, cuando cesen las causas que motivaron la excedencia, tiene que comunicar por escrito a la empresa su reincorporación al puesto de trabajo, computándose el periodo de excedencia a efectos de antigüedad laboral en los supuestos expresamente previstos en la ley.

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

4. La excedencia es incompatible con otra actividad laboral o profesional.

En situación de excedencia de un trabajador o trabajadora, ya sea voluntaria o forzosa, la empresa está obligada, en caso de sustitución, a hacerla mediante contrato de interinidad por el tiempo de duración de la excedencia.

Artículo 16

Jubilación

Se estará en lo que disponga en la legislación vigente, pero y mientras que la legislación vigente lo permita, se podrá adelantar la jubilación a los 64 años a los trabajadores afectados por este convenio de acuerdo con lo establecido en la Ley 27/2011, en su redacción efectuada por RDL 5/2013, de 15 de marzo.

En estos casos la empresa está obligada a sustituir el trabajador o trabajadora jubilado durante al menos un año, por otro trabajador o trabajadora que se encuentre inscrito como desocupado en la correspondiente oficina de ocupación.

Artículo 17

Renovación de permisos, autorizaciones y licencias

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

1. En los casos de renovación de permisos, autorizaciones y licencias gubernativas, que faculten a la empresa autorizada inicialmente para la apertura y el funcionamiento de la sala de juego, se mantendrá la situación existente de los respectivos contratos de trabajo, sin que en ningún caso pueda el trabajador o trabajadora, por motivo de esta renovación, ver modificadas sus condiciones laborales, ni perder la antigüedad adquirida.

2. En los supuestos de cambio de titularidad en la autorización, o de la empresa responsable del servicio, se tiene que cumplir lo que está previsto en los artículos siguientes del presente Convenio.

Capítulo tercero

Subrogación convencional por cambio de empresario

Artículo 18

Subrogación empresarial

Como ha quedado dicho, las autorizaciones para la instalación y el funcionamiento de salas de juego se otorgan, de acuerdo con las disposiciones dictadas por las comunidades autónomas a personas, tanto físicas o jurídicas, con independencia de su revestimiento jurídico, siempre que en cada caso reúnan las condiciones y los requisitos establecidos reglamentariamente. Además, las mencionadas autorizaciones tienen carácter temporal.

Estos rasgos consustanciales del sector, concesión administrativa y limitación temporal, generan una serie de peculiaridades en las relaciones laborales entre empresas y trabajadores o trabajadoras. Al respecto y con la finalidad de regular la estabilidad en la ocupación de los trabajadores o trabajadoras y los derechos y las obligaciones que tienen que presidir la relación y sucesión de empresas, la absorción del personal entre los que se sucedan mediante cualquier título en el sector de los juegos de suerte, envite o azar, se efectuará en los términos y las condiciones aquí indicados, de acuerdo con lo siguiente:

- a. Cuando resulte de aplicación el artículo 44 del Estatuto de los trabajadores, se tiene que cumplir el régimen y los efectos que le son propios.
- b. Cuando el cambio de titularidad no se encuadre en el ámbito de aplicación mencionado del artículo 44 del Estatuto de los trabajadores, los efectos subrogatorios, en atención a las peculiares características de la actividad del bingo, estarán condicionados a los supuestos y las reglas válidamente previstos en el presente capítulo.

En todo caso, será de aplicación subsidiaria el artículo 44 del Estatuto de los trabajadores en todo aquello no estipulado en el presente acuerdo.

No obstante, en los 2 casos, serán de aplicación las obligaciones formales y documentales que se establecen.

Aquello dispuesto en el presente capítulo se tiene que aplicar en todos los supuestos de sucesión o sustitución de empresas, en los cuales no se dé transmisión patrimonial, como consecuencia del cambio de titularidad de una empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma.

Artículo 19

Supuestos de sucesión o sustitución empresarial

Los supuestos de sucesión o sustitución empresarial son los siguientes

1. Los supuestos de cambio de titularidad derivados de la falta de renovación de la autorización al término de ésta o, la rescisión de la autorización por infracción grave de la empresa adjudicataria como consecuencia de una decisión administrativa o judicial que resuelve la autorización, recayendo ésta en nueva adjudicataria.
2. En los supuestos de fusión o absorción empresarial en los cuales, al menos una de éstas posea autorización para la apertura y el funcionamiento de salas de juego, den lugar a una nueva sociedad.
3. Supuestos de transmisión derivados de una intervención judicial, como puede ser una suspensión de pagos.
4. Restitución de la autorización o el contrato de prestación de servicios al primitivo titular de la autorización como consecuencia de una decisión judicial que resuelve un contrato.
5. En los supuestos que los concesionarios de los permisos, las autorizaciones o las 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 que fueron contratados.

Cuando la empresa de servicios pierda la adjudicación de los servicios de un centro de trabajo por resolución de contrato de arrendamiento de servicios, y no pueda asignar el personal afectado a otro puesto de la misma categoría o, si no hay, grupo profesional en su plantilla, el trabajador o trabajadora pasará de la plantilla de la empresa de servicios adjudicataria del servicio a la entidad titular, la cual tiene que respetar al trabajador o

CVE-DOGC-B-15170010-2015

trabajadora todos los derechos laborales que tuviera reconocidos en su anterior empresa, incluso la antigüedad; en este caso, el trabajador o trabajadora tendrá derecho exclusivamente a percibir con cargo en su anterior empresa la liquidación de los haberes y las partes proporcionales de gratificaciones y vacaciones, reintegrándose en el momento en que esté en posesión de la documentación, las licencias gubernativas y otros requisitos reglamentarios para el desarrollo de sus funciones.

6. La subrogación prevista en este capítulo será también de aplicación en el supuesto que una entidad titular de licencia que viniera explotando directamente su licencia contrate o ceda la explotación de la sala de juego a una empresa de servicios.

7. Asimismo, si la empresa, titular de la licencia gubernativa o arrendataria de ésta, solicita plazo para contratar una nueva empresa de servicios o para hacerse cargo directamente de la explotación, responderá delante de los trabajadores o trabajadoras, y durante el plazo que se le conceda, de las obligaciones contraídas por la anterior empresa (pago de salarios, Seguridad Social y otras obligaciones laborales).

Artículo 20

Aspectos formales de la subrogación

La empresa cesando en el servicio tiene que preavisar documentalmente al personal afectado del cambio de titularidad en la prestación de servicios. También tiene que notificar la subrogación a la nueva empresa con anterioridad a que ésta se haga cargo de la explotación de la sala, acompañando certificación con informe de los representantes de los trabajadores, en la cual tendrá que constar nombre del trabajador o trabajadora, fecha de nacimiento, nombre de los padres, estado civil, número de beneficiarios de prestaciones en la familia, importe de la totalidad de percepciones de cualquier clase, antigüedad, certificación del Instituto Nacional de la Seguridad Social conforme se encuentra al corriente del pago de sus obligaciones en la Seguridad Social. Asimismo, tiene que poner a disposición de ésta los documentos que aquélla estime oportunos para comprobar la veracidad.

Artículo 21

Contenido de la protección

Con la finalidad de garantizar el principio de estabilidad en la ocupación de los trabajadores del sector del bingo y la subrogación empresarial en las relaciones laborales del personal, por quien suceda a la empresa saliente en cualquiera de los supuestos previstos en el presente capítulo, los trabajadores o trabajadoras de la empresa cedente pasarán a adscribirse a la empresa cesionaria o entidad que efectuará el servicio, respetando ésta los derechos y las obligaciones económicas, sociales, de representación sindical y personales que se disfrutaran en la empresa cedente y que se acredite documentalmente.

La empresa entrante quedará subrogada en los derechos y las obligaciones respecto de los trabajadores o trabajadoras.

En lo que respecta al Convenio colectivo de aplicación en la nueva empresa, se tiene que cumplir lo que dispone el presente Convenio.

Artículo 22

Resolución de licencias, autorizaciones y permisos

La denegación de los permisos, las autorizaciones o las licencias gubernativas para el desarrollo de la actividad, por el motivo que fuera, no renovación, abandono unilateral de la actividad, rescisión de la autorización por incumplimiento legal, etc., así como el cierre de la sala por resolución administrativa, sin perjuicio de los derechos reconocidos por el presente Convenio y los reconocidos en la legislación vigente, 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 de prestación social por desempleo para los afectados, a través de la tramitación del expediente de regulación de ocupación, en su caso.

Artículo 23

CVE-DOGC-B-15170010-2015

Resolución de contrato

Cuando no se produzca aquello previsto en el precepto anterior porque, habiendo sido solicitados los permisos, las autorizaciones o las licencias gubernativas, no les sean renovados, se tienen que aplicar las normas establecidas en el artículo 51 del Estatuto de los trabajadores y Ley 36/2011 reguladora de la jurisdicción social.

Artículo 24

Cierre temporal

Las empresas en situación de cierre temporal llevarán a cabo todas las gestiones conducentes a conseguir los beneficios del subsidio de desempleo del personal a su cargo, observando, en su caso, aquello establecido en el artículo 47 del Estatuto de los trabajadores y en el RD invocado en el precepto anterior.

Capítulo cuarto

Categorías profesionales

Artículo 25

Definición de categorías

Director de sala. El director de sala ejerce la dirección y el control del funcionamiento de la sala, adoptando las decisiones relativas a la marcha de las diferentes operaciones, de acuerdo con las normas técnicas del juego y marcando el ritmo adecuado; vela por el correcto funcionamiento de todos los aparatos, las instalaciones y los servicios de la sala; ejerce la jerarquía sobre todo el personal al servicio de la sala; responde de la correcta gestión de la contabilidad específica del juego y de la tenencia, a la sala, de las autorizaciones necesarias para su funcionamiento y de la documentación relativa al personal. Asimismo, ostenta la representación de la empresa que gestione el juego, tanto delante de los jugadores como de los agentes de la autoridad, excepto en el caso que la mencionada representación esté expresamente atribuida a otra persona y ésta se encuentre presente en la sala. Asimismo puede colaborar en cualquier función.

Personal de mesa. El personal de mesa es el encargado de la comprobación de las bolas y cartones; tiene en su poder los cartones y los entrega ordenadamente para su distribución; recauda el dinero obtenido en la venta de cartones; lleva la contabilidad de los cartones vendidos y sobrantes para cada jugada o sorteo; efectúa la determinación de los premios de línea y bingo; comprueba los cartones premiados; informa colectivamente de todo eso a los jugadores; prepara y abona las cantidades correspondientes a cada premio una vez finalizada la jugada; consigna todo eso -así como las incidencias que se produzcan- en el acta de cada sesión, y contesta individualmente todas las peticiones de información o reclamaciones que formulen los jugadores. Asimismo, ejecuta aquellas funciones que el director de sala pueda encomendarle. En todo momento tiene que haber un miembro del personal de mesa designado como responsable de estas funciones.

Personal de sala. El personal de sala se encargará de la venta de cartones y de la función de admisión y control y, en el turno de locución, de cualquier actividad relacionada con la venta o administración de cartones que el director de sala les indique. Además atenderá cualquier máquina autorizada en el puesto de trabajo, facilitando los servicios que sean precisos a los clientes de las máquinas, incluyendo el cambio de moneda fraccionaria, el pago de premios y manteniendo el buen funcionamiento de las mismas.

Por causas organizativas y comunicadas las mismas, el personal de sala salvo los trabajadores/as que realicen funciones de vendedor/a de cartones físicos y/o locutor/a dentro del bingo tradicional/plus, podrán dar servicio de entrega de bebidas, aperitivos, pasteles y comida preparada y disponible dentro de la propia sala, sin que haya elaboración y no podrán realizar otras funciones propias del personal de hostelería.

En este sentido, aquellas empresas que ya tienen reguladas estas funciones mediante acuerdo entre las partes, les será de aplicación este acuerdo.

Artículo 26

Grupos profesionales

CVE-DOGC-B-15170010-2015

Tanto en la definición de categorías que antecede como en la asunción de responsabilidades y en la regulación de grupos profesionales que a continuación se establece, se tiene que cumplir lo que establece el reglamento de juego vigente en cada momento.

Se acuerda la estructuración de todo el personal en 2 grupos profesionales:

Grupo técnicos de juego, que queda integrado por el director de sala y personal de mesa.

Grupo personal de sala.

Con la finalidad de favorecer la polivalencia y promoción de los trabajadores o trabajadoras, se establece que el director de sala y el personal de mesa se pueden sustituir entre sí. De la misma manera, el personal de sala y el personal de mesa se pueden sustituir entre ellos.

En todo caso, la sustitución entre trabajadores o trabajadoras tiene que producirse sin menoscabo de su dignidad y formación profesional, con respeto a los derechos retributivos adquiridos, bajo criterios de equidad y sin que implique trato discriminatorio.

El número de miembros del personal se fija en función de la capacidad de la sala, con los mínimos siguientes para una cabida de 100 personas:

- a. Un director de sala.
- b. Un responsable de mesa.
- c. 4 miembros de personal de sala.

Capítulo quinto

Condiciones de trabajo

Artículo 27

Jornada laboral

Durante la vigencia de este Convenio, la jornada efectiva de trabajo queda fijada en 1.750 horas anuales de trabajo real.

No obstante, cuando las necesidades del servicio lo exijan, a criterio de la Dirección de cada sala, la mencionada jornada podrá ampliarse individualmente hasta un máximo de 42 horas más anuales, que, en ningún caso, tendrán la consideración de horas extraordinarias a un precio alzado unitario de 6 euros la hora.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de 6 horas, tiene que establecerse un periodo de descanso durante ésta de duración no inferior a 30 minutos, que no tendrá la consideración de trabajo efectivo. Se respetarán en cualquier caso las situaciones personales ya consolidadas.

La regularización y el pago de las horas trabajadas en exceso durante cada uno de los años de vigencia del Convenio se efectuará, como máximo, el 31 de diciembre del año de su realización.

Artículo 28

Jornada y descanso semanal

1. Jornada semanal

Se establece la jornada semanal de 39 horas de trabajo efectivo para la vigencia de este Convenio, y el exceso que se pueda producir sobre la jornada anual convenida se compensará con tiempo de descanso u otra modalidad que se pacte entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores o trabajadoras. No obstante lo que se ha expuesto antes, dadas las características especiales que concurren en la actividad, se pacta un horario flexible que en ningún caso podrá superar las 9 horas de trabajo efectivo al día o las 45 horas de trabajo efectivo a la semana, teniendo que compensarse las horas trabajadas en exceso en una semana con un mayor número de horas de descanso a la semana siguiente y, en todo caso, regularizándose dentro del mes el exceso de jornada que se haya podido hacer.

Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente transcurrirán, como mínimo, 12 horas.

CVE-DOGC-B-15170010-2015

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

Entre las empresas y los representantes de los trabajadores o trabajadoras, o éstos en ausencia de aquéllos, se establecerán los sistemas necesarios para conseguir los principios de equidad e igualdad que garanticen las rotaciones en el disfrute de descansos y vacaciones, así como la elaboración de turnos. Sin perjuicio, todo eso, de pactos individuales, en la medida que no perjudiquen terceros.

2. Descanso semanal

Todos los trabajadores o trabajadoras afectados por el presente Convenio, con independencia que su jornada sea a tiempo completo o a tiempo parcial, disfrutarán de 2 días de descanso semanal continuados e ininterrumpidos.

La confección de los turnos de descanso semanal tiene que garantizar la rotación para todos los trabajadores o trabajadoras y durante todos los días de la semana, excepto en aquellas salas en las cuales con jornada reducida cierren 2 días completos consecutivos.

Artículo 29

Calendario laboral

Las empresas establecerán, de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores o trabajadoras, un calendario laboral mensual donde se harán constar:

Horarios de entrada y salida.

Turnos de comida o cena, que no podrán empezar antes de las 3 horas del inicio de la jornada de cada trabajador o trabajadora, ni acabar más de 2 horas antes de su finalización, excepto en las salas en las cuales la jornada y el horario laboral sean reducidos.

Descansos semanales rotativos.

Turnos de vacaciones.

Días de disfrute de las fiestas abonables y no recuperables.

El mencionado calendario se expondrá en el tablón de anuncios con una antelación mínima de 7 días antes del inicio de cada uno de los meses naturales.

Si por necesidades del servicio hicieran falta cambios en el calendario una vez publicado, éstos se harán de acuerdo con la representación legal de los trabajadores o trabajadoras; en caso de que no sea posible por causas perentorias, se comunicará este hecho a la representación legal con la mayor brevedad posible.

Artículo 30

Vacaciones anuales

El periodo de vacaciones anuales retribuidas no sustituible por compensación económica será de 30 días naturales. Estos 30 días se disfrutarán ininterrumpidamente, salvo pacto en contra entre empresa y trabajador o trabajadora. El disfrute de las vacaciones o de la parte proporcional que corresponda se hará dentro del año natural de que se trate. La empresa y los representantes legales de los trabajadores o trabajadoras elaborarán durante el mes de diciembre de cada año el cuadro de vacaciones del año siguiente, que tiene que exponerse en el tablón de anuncios. Este cuadro será elaborado por una sola vez y posteriormente será por rotación exacta.

Durante el periodo de vacaciones, el trabajador o trabajadora percibirá las mismas retribuciones que si estuviera trabajando, excepto el plus de transporte y el quebranto de dinero.

Preferentemente, veintidós días de vacaciones se disfrutarán, dentro del periodo de 1º de junio al 30 de septiembre de cada año.

Se podrá unir las vacaciones al periodo de suspensión del contrato por maternidad/paternidad, o al sucesivo periodo de acumulación de la reducción de jornada por lactancia, en caso de hacer uso de este derecho.

CVE-DOGC-B-15170010-2015

Cuando el periodo de vacaciones, fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincidiese, 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 el artículo 48.4 y 48bis del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la incapacidad temporal, o a la del disfrute del permiso que, por aplicación del mencionado precepto legal, le correspondiera, al final el periodo de suspensión, a pesar que el año natural al que correspondieran hubiera finalizado.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de la empresa, coincidiera con una incapacidad temporal por contingencias diferentes a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez haya finalizado su incapacidad siempre que no hayan pasado más de dieciocho meses a partir de la finalización del año en que se originaron.

Artículo 31

Fiestas abonables

Los días festivos abonables de cada año natural se compensarán de una de las 2 formas siguientes:

- a. Cuando se acumulen todos los festivos, excepto el 1 de mayo, se disfrutarán de 18 días naturales.
- b. Mediante cualquier otra modalidad que, de mutuo acuerdo, pacten por escrito la empresa y el trabajador o trabajadora.

Al trabajador o trabajadora que corresponda prestar servicios en alguna de las 14 fiestas anuales abonables y no recuperables, además de su retribución ordinaria de este día, se le abonará una compensación económica equivalente al 40% del salario base y el plus convenio de este día. Esta compensación económica se liquidará en la nómina correspondiente al mes siguiente al festivo trabajado.

La empresa pedirá a sus trabajadores o trabajadoras, 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 la finalidad de poder planificar el trabajo del año siguiente.

A los trabajadores o trabajadoras de nueva contratación la opción se pedirá dentro de los 15 días siguientes a la finalización de su periodo de prueba.

Artículo 32

Permisos retribuidos

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

1. 15 días por matrimonio del trabajador o trabajadora.
2. 4 días por nacimiento de hijos o muerte de hijos, cónyuge o persona con la cual se conviva.
3. 2 días por muerte, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por este motivo el trabajador o trabajadora necesite hacer algún desplazamiento, el permiso será de 5 días.
4. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
5. Un día por traslado del domicilio habitual.
6. Por el tiempo indispensable para concurrencia de exámenes.
7. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que tengan que efectuarse dentro de la jornada de trabajo.
8. 2 días para asuntos personales, preavisando con 72 horas y no coincidiendo con otro empleado o empleada de la empresa que lo disfrute el mismo día, excluyéndose como posibles fechas de disfrute los días festivos intersemanales, la víspera de éstos y los sábados, salvo acuerdo expreso entre empresa y trabajador o trabajadora.

9. 1 día por matrimonio de padres o hijos.

Las ausencias o faltas de puntualidad o de asistencia al puesto de trabajo, como consecuencia de situaciones de violencia de género se consideran justificadas y serán retribuidas. Para beneficiarse de este derecho, los servicios sociales o los servicios de salud tendrán que acreditar que las ausencias o faltas de puntualidad son motivadas por situaciones de violencia de género, sin perjuicio de que dichas ausencias la trabajadora debe comunicarlas a la empresa.

Cualquier derecho dispuesto en beneficio, protección o ayuda del trabajador o trabajadora con respecto a su vínculo matrimonial, por el presente Convenio será también de aplicación al trabajador o trabajadora unida a otra persona en una relación de afectividad análoga a la conyugal con independencia de su orientación sexual, conforme a lo que disponga la legislación autónoma o estatal al efecto, previa aportación de la certificación correspondiente en los términos establecidos en la disposición adicional primera del Convenio marco estatal, siempre que cuente con un año de antigüedad en la empresa.

Artículo 33

Permisos no retribuidos

Además de las licencias legalmente establecidas, los trabajadores o trabajadoras podrán disfrutar de un permiso, sin derecho a retribución, de hasta 30 días al año, dividido, como máximo, en 2 periodos no inferiores a 15 días por motivos personales o familiares de carácter inexcusable, como son: exámenes para obtener titulaciones oficialmente reconocidas o con motivo de la insuficiencia, por la gravedad o prolongación de los supuestos que dan derecho a los permisos retribuidos previstos en los apartados 2 y 3 del artículo anterior.

La petición del trabajador o trabajadora tiene que hacerse por escrito y las empresas concederán estos permisos no retribuidos siempre que haya causa justificada.

Artículo 34

Pausas y reducción de jornada por lactancia

Las trabajadoras o trabajadores, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora retribuida de ausencia del trabajo. Esta ausencia retribuida se podrá disfrutar a elección de la trabajadora o trabajador previa comunicación a la Dirección de la empresa con antelación suficiente, conforme a las opciones siguientes:

1. Dividida en 2 fracciones al principio o al final de la jornada o de alguno de los turnos de ésta si se trabaja en régimen de jornada partida.

2. Acumular el total de horas de permiso resultantes de la reducción anterior y disfrutarlas de manera ininterrumpida y a continuación del descanso por maternidad, de manera que se disfruten de 4 semanas a continuación del permiso de maternidad. Este periodo aumentará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Los trabajadores/as que deseen disfrutar de esta acumulación tendrán que comunicarlo a la empresa con una antelación mínima de un mes.

El mencionado permiso por atención de hijos lactantes podrá otorgarse al padre, siempre que así se decidiera en la unidad familiar. Igual procedimiento se seguirá para el caso de adopción de hijos menores de 9 meses.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia corresponderán a la trabajadora o al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador o trabajadora tiene que preavisar al empresario con 15 días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 35

Fiesta del trabajo 1 de mayo

El día 1 de mayo se considera fiesta de no actividad laboral con carácter general, por ser el Día Internacional del Trabajo, y lo disfrutará la totalidad de la plantilla.

No obstante, las empresas y los representantes de los trabajadores o trabajadoras podrán establecer otra festividad de no actividad laboral en sustitución del día 1 de mayo. En este supuesto sólo se admitirá como festividad sustitutiva una de las siguientes: verbena de San Juan (23 de junio), noche de Navidad (24 de

CVE-DOGC-B-15170010-2015

diciembre), noche de Fin de Año (31 de diciembre) y, salvo la ciudad de Barcelona, la víspera de una festividad local.

Artículo 36

Cena y/o comida

La empresa efectuará un descuento del 40% sobre el precio que en cada momento tenga que abonar el cliente en las comidas o cenas del personal en dependencias de la empresa, excepto ofertas y promociones en las cuales abonará el importe íntegro, si optara por éstas.

Artículo 37

Horas extraordinarias

Durante la vigencia del presente Convenio queda prohibida la realización de horas extraordinarias con carácter permanente. No obstante, si por necesidades de fuerza mayor fuera imprescindible la realización de horas extraordinarias, éstas se compensarán preferentemente con tiempo libre equivalente. En caso de optar por la retribución de las horas extraordinarias, se remunerarán según la escala siguiente. Para el año 2014

Director de sala: 11,07 euros

Personal de mesa: 10,49 euros

Personal de sala: 9,40 euros

Para el año 2015, el incremento será el mismo que para el resto de conceptos salariales tal y como se prevé en el artículo 46.

Para la aplicación de aquello pactado en el párrafo anterior, las empresas afectadas por el presente Convenio estarán obligadas a facilitar de manera mensual al Comité o a los delegados de personal la información nominal sobre el número de horas extraordinarias efectuadas, especificando las causas.

La realización de las horas extraordinarias, conforme establece el artículo 35.5 del Estatuto de los trabajadores, se registrará día a día, y se totalizará anualmente, entregándose copia del resumen anual al trabajador o trabajadora en el parte correspondiente.

Capítulo sexto

Disposiciones económicas

Artículo 38

Salario base

Durante la vigencia de este Convenio, el salario base para todas las categorías y todos los niveles profesionales, sea cuál sea la categoría de la sala para la cual presten sus servicios, queda fijado en la cuantía siguiente:

Salario base mensual 885,34 euros para el año 2014.

Para el año 2015 la cantidad de 2014 será incrementada tal como se prevé en el artículo 46.

Los trabajadores o trabajadoras fijos de trabajo discontinuo y a tiempo parcial percibirán su salario a prorrata de las horas realmente trabajadas.

Artículo 39

Quebranto de moneda

Las empresas abonarán al personal de mesa y al personal de sala, cuando vendan cartones o se les asigne la función de facilitar cambio de máquinas recreativas, un plus de quebranto de moneda, por la cuantía siguiente:

CVE-DOGC-B-15170010-2015

Importe mensual: 17,03 euros para el año 2014.

Para el año 2015 la cantidad de 2014 será incrementada tal como se prevé en el artículo 46.

Este plus se percibirá durante 11 meses el año, quedando excluido el mes de disfrute de las vacaciones anuales. Los trabajadores o trabajadoras fijos de trabajo discontinuo percibirán este plus a prorrata de los días trabajados.

Artículo 40

Plus de prolongación de jornada

Con la finalidad de compensar económicamente aquellos trabajadores o trabajadoras que por necesidades reales de la sala tienen que llevar a término trabajos fuera de las horas normales, como cierre de caja, recogida de la sala, revisión de cartones y series, etc., las empresas abonarán a los mencionados trabajadores o trabajadoras un plus de prolongación de jornada, por el importe siguiente:

Importe mensual: 50,70 euros para el año 2014.

Para el año 2015 la cantidad de 2014 será incrementada tal como se prevé en el artículo 46.

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

Artículo 41

Plus de transporte

Como compensación de los gastos de desplazamientos y medios de transporte dentro de la localidad, así como desde el domicilio a los centros de trabajo y su retorno, se establece un plus de distancia y transporte en cuantía mensual de 49,14 euros en el 2014, que percibirán los trabajadores o trabajadoras mensualmente, o a prorrata de los días trabajados en los casos de los fijos de trabajo discontinuo. Este plus se percibirá durante 11 mensualidades, quedando excluido el mes de disfrute de vacaciones anuales.

Para el año 2015 la cantidad de 2014 será incrementada tal como se prevé en el artículo 46.

Artículo 42

Plus de nocturnidad

Las empresas abonarán, a todos los trabajadores o trabajadoras que hagan parte de su jornada a lo largo de la semana después de las 22 horas, la cantidad mensual de 68,77 en el 2014, por el concepto de nocturnidad, en 12 pagas, incluidas las vacaciones.

Para el año 2015 la cantidad de 2014 será incrementada tal como se prevé en el artículo 46.

Conciliación de la vida familiar: con la finalidad de proteger las condiciones laborales de las personas que, en virtud de la Ley 39/1999, se acojan a la posibilidad de reducción de su jornada laboral, éstas tendrán derecho a percibir la cuantía que corresponda del plus de nocturnidad, aunque parte de su jornada (ya reducida) no coincida con el horario nocturno establecido en el presente artículo.

Artículo 43

Plus convenio consolidado

Durante la vigencia del presente convenio, el anterior plus convenio será sustituido por el presente plus convenio consolidado que percibirá el personal que prestaba servicios el 10 de marzo de 2010, fecha de la firma del convenio para los años 2009 a 2013 y que quedará fijado al valor que tenía a 31 de diciembre de 2009.

El Plus Convenio consolidado no será objeto de absorción ni compensación.

CVE-DOGC-B-15170010-2015

Las empresas que procedan a extinguir contratos indefinidos de trabajadores perceptores del Plus Convenio consolidado, salvo los despidos disciplinarios que sean calificados como procedentes o despidos por causas objetivas, que procedan en el plazo de los doce meses siguientes a contratar de otro trabajador o trabajadora, o a convertir en indefinido un contrato temporal o de duración determinada, serán obligados a abonar al nuevo trabajador o trabajadora contratado, o al trabajador que ve convertido su contrato en indefinido, el mismo plus convenio consolidado que hubiera percibido el trabajador o trabajadora que extinguió su contrato.

En el caso de consolidación de una categoría superior, el trabajador percibirá el Plus Convenio consolidado correspondiente a dicha categoría.

Para el año 2015 la cantidad de 2014 será incrementada tal y como se prevé en el artículo 46.

Artículo 44

Complemento ex-antigüedad

Con el fin de respetarse los derechos adquiridos, con efectos de 1 de enero de 1999, y en sustitución del complemento por antigüedad, quedó establecido un complemento ad personam -que a partir del 9º Convenio pasó a denominarse ex-antigüedad- de carácter salarial y de naturaleza no absorbible ni compensable, en cuantía equivalente al complemento de antigüedad reconocido el 31 de diciembre de 1998.

A partir del 1 de enero de 2015, el complemento ex-antigüedad (antes ad personam) se incrementará sobre el importe del 2014 tal y como se prevé en el artículo 46.

Artículo 45

Gratificaciones extraordinarias

Todos los trabajadores o trabajadoras percibirán 3 gratificaciones extraordinarias que se abonarán, respectivamente, antes del 30 de junio, 20 de diciembre (Navidad) y al inicio del disfrute de las vacaciones.

El importe de las pagas será de una mensualidad del salario base y a quien corresponda, plus de Convenio consolidado y complemento ex-antigüedad.

Los trabajadores o trabajadoras a tiempos parcial -fijos o de duración determinada- percibirán estas gratificaciones extraordinarias a prorrata de las horas realmente trabajadas, pudiendo ser abonadas incluidas en las liquidaciones mensuales de haberes devengados.

De mutuo acuerdo con los trabajadores o trabajadoras, las empresas podrán prorratear cualquiera o la totalidad de las pagas extraordinarias.

Artículo 46

Revisión salarial

Para el año 2015, se incrementarán en un 0,50%, y con efectos de 1/01/2015, los siguientes conceptos retributivos: Horas extraordinarias, Salario Base, quebranto de moneda, Plus prolongación jornada, Plus Transporte, Plus Nocturnidad, Plus Convenio Consolidado, Complemento "ex antigüedad" e Incremento de jornada.

Con los incrementos pactados, se garantizan durante la vigencia del convenio los 1.000,00,-€ mensuales devengados con los conceptos Salario Base, Plus Nocturnidad y Plus Transporte.

Capítulo séptimo

Previsión social complementaria

Artículo 47

Complemento de las prestaciones de incapacidad temporal

CVE-DOGC-B-15170010-2015

La empresa completará las prestaciones de incapacidad temporal que percibirán sus trabajadores o trabajadoras en los casos, las cuantías y los periodos siguientes:

- a. En incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo: hasta el 100% del salario base más plus de Convenio consolidado, plus de ex-antigüedad y ad personam, si corresponde, desde el primer día de incapacidad hasta un máximo de 12 meses.
- b. En incapacidad temporal derivada de enfermedad común, con hospitalización: hasta el 100% del salario base más plus de Convenio consolidado, plus de ex-antigüedad y ad personam, si corresponde, desde el día de la hospitalización hasta un máximo de 12 meses.
- c. En incapacidad temporal derivada de enfermedad común, sin hospitalización: hasta el 100% del salario base más plus de Convenio consolidado, plus de ex-antigüedad y ad personam, si corresponde, desde el 10º día de incapacidad hasta un máximo de 12 meses. En el presente supuesto, en caso de que el trabajador o trabajadora no hubiera estado en la mencionada contingencia en el transcurso del año inmediatamente anterior a la fecha de baja, o si la situación de incapacidad se prolongara más de 30 días, se abonará el referido complemento desde el primer día de baja y hasta el indicado con un máximo de 12 meses.

Si el índice de absentismo laboral en la empresa resulta superior al 10%, el complemento mencionado en el párrafo anterior se abonará a partir del 21º día de la baja y hasta un máximo de 6 meses. El índice de absentismo -referido únicamente al personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio- será lo que resulte a primero de cada mes, en su cómputo interanual, sin tener en cuenta las bajas derivadas de prestación por maternidad.

Artículo 48

Defunción

La empresa abonará al cónyuge de sus trabajadores o trabajadoras que mueran o, si no hay, a sus hijos menores de 18 años o incapacitados, o padres bajo su dependencia, un mes de salario de Convenio más un plus ex-antigüedad y ad personam, si corresponde en concepto de ayuda de defunción.

Artículo 49

Seguro colectivo de accidentes de trabajo

Las empresas concertarán un seguro colectivo, para sus respectivos trabajadores o trabajadoras y mientras dure la relación laboral con cada uno, que cubra los riesgos de muerte, invalidez permanente absoluta para todo tipo de trabajo o gran invalidez, derivados exclusivamente de la indicada contingencia de accidente de trabajo. El capital asegurado será de trece mil doscientos veintidós euros (13.222,00 euros) y el beneficiario será designado por el trabajador o trabajadora.

Artículo 50

Matrimonio

El personal de los 2 sexos, con más de 2 años de antigüedad en la empresa, que contraiga matrimonio civil o canónico o se inscriba como pareja de hecho en el registro competente y que continúe prestando sus servicios en la empresa, tendrá derecho a percibir como premio de nupcialidad una gratificación equivalente a 30 días de salario, plus de ex-antigüedad y ad personam, si corresponde, así como un permiso retribuido de 17 días, quedando excluidos los contratados a tiempo parcial, que disfrutarán de estos beneficios a prorrata.

Artículo 51

Ropa de trabajo

Anualmente las empresas suministrarán, como mínimo, a todos sus trabajadores o trabajadoras 2 uniformes completos, siempre que se les exija su utilización. Asimismo, suministrarán todas aquellas piezas sobre las cuales la empresa establezca condiciones determinadas con respecto al modelo o color.

En cuanto al calzado, será a cargo de la empresa siempre que se recomiende un establecimiento por la exclusividad del modelo.

Artículo 52

Plus de permanencia

En sustitución del plan de pensiones establecido en el artículo 65 del vigente Convenio marco estatal de bingos, se establece un premio de permanencia equivalente a una mensualidad de salario base más complemento ex-antigüedad por cada 5 años de prestación de servicios en la empresa, a percibir por el trabajador o trabajadora que con 55 años o más de edad cause baja voluntaria en ésta.

Artículo 53

Riesgo durante el embarazo y maternidad

En los casos de baja por riesgo durante el embarazo, ante la situación certificada por los servicios médicos del servicio público de salud competente que las condiciones del puesto de trabajo pueden influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y no sea posible la adaptación a otro puesto de trabajo que evite tal riesgo, se percibirá desde el primer día de la baja y hasta el momento del parto un complemento a cargo de la empresa hasta llegar al 100% de la base reguladora del mes anterior.

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

Capítulo octavo

Régimen disciplinario

Artículo 54

Clases de faltas

Las faltas cometidas por los trabajadores o trabajadoras al servicio de las empresas afectadas por el presente Convenio se clasificarán, atendiendo su importancia, reincidencia e intencionalidad, en leves, graves y muy graves, de acuerdo con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 55

Faltas leves

Se consideraran faltas leves las siguientes:

- a. Hasta 3 faltas de puntualidad durante un mes, sin que haya causa justificada.
- b. La no comunicación con la antelación debida de su falta al puesto de trabajo por causa justificada, a menos que se pruebe la imposibilidad de efectuarlo.
- c. Falta de higiene personal, siempre que produzca quejas por parte de sus compañeros o compañeras y/o público.
- d. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- e. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

Artículo 56

Faltas graves

Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:

- a. Más de 3 y menos de 7 faltas de puntualidad en el transcurso de un mes sin causa justificada.

CVE-DOGC-B-15170010-2015

- b. Faltar al trabajo un día en el mes sin que haya causa justificada; a menos que preaviso y no ocasione perjuicio grave a la empresa.
- c. Provocar y/o mantener discusiones con otros trabajadores o trabajadoras en presencia del público o que trascienda a éste.
- d. La simulación de enfermedad o accidente.
- e. Manipular dentro de los armarios o bienes personales de sus compañeros o compañeras, sin la debida autorización.
- f. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado en el ámbito jerárquico de ésta, y en el ejercicio regular de sus facultades directivas.
- g. El abandono del trabajo sin causa justificada. Si ocasiona perjuicio grave a la empresa se calificará como muy grave.
- h. No cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicio, forma de efectuarlo o no llenar los partes, formularios o impresos requeridos. Cuando cause perjuicio grave a la empresa se calificará como falta muy grave.
- i. No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos de los familiares a cargo, que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales.
- j. La reincidencia en más de 3 faltas, dentro de un trimestre, cuando éstas hayan sido sancionadas.

Artículo 57

Faltas muy graves

Son faltas muy graves las siguientes

- a. Más de 7 faltas de puntualidad en el transcurso de un mes, sin que haya causa justificada.
- b. Faltar 3 días al trabajo durante un mes, sin que haya causa justificada.
- c. La embriaguez o consumo de drogas, aunque sea ocasional así como la manipulación y venta de drogas dentro del centro de trabajo, durante el horario laboral.
- d. Simular la presencia de otro compañero o compañera valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
- e. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o trabajadoras o con cualquier otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo.
- f. El hurto, el robo o la malversación, tanto al público como a los otros trabajadores o trabajadoras o a la empresa, dentro de ésta. Queda incluido en este apartado falsear datos, tanto durante el desarrollo de las partidas como al acabar éstas, si estas falsedades tienen como finalidad maliciosa conseguir algún beneficio.
- g. La simulación reiterada de enfermedad.
- h. Hacer desaparecer e inutilizar materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios y bienes de la empresa o causarles desperfectos.
- i. Malos tratos de palabra u obra, y falta grave al respeto y la consideración al empresario y a personas delegadas por éste, así como otros trabajadores y público en general.
- j. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente al respecto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si esta conducta o este comportamiento se lleva a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
- k. La reincidencia en falta grave, dentro de un trimestre, siempre que haya sido objeto de sanción.
- l. La falta grave de diligencia o atención en la custodia de los fondos que se le hayan encomendado al trabajador para el desarrollo de las funciones propias de su trabajo que provoque pérdidas o perjuicio patrimonial para la empresa. En el caso de transmisión de fondos con ocasión de la sustitución o del cambio de turno dentro de la jornada laboral, será necesario la verificación mediante el arqueo de la caja.
- m. Permitir la entrada de menores a la Sala de bingo

Artículo 58

Graduación de sanciones

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

Artículo 59

Sanciones

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

Faltas leves: amonestación verbal; amonestación por escrito.

Faltas graves: amonestación por escrito; suspensión de ocupación y sueldo de uno a 10 días.

Faltas muy graves: suspensión de ocupación y sueldo de 11 a 30 días; despido disciplinario por las causas comprendidas en los apartados c), e), f), g) y h), en cualquier otro caso se precisará que el trabajador o trabajadora sea reincidente.

Artículo 60

Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20, y las muy graves a los 60 días a partir de la fecha en la cual la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los 6 meses de haberse cometido.

Artículo 61

Abusos de autoridad por superiores

Todo trabajador o trabajadora podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes o directamente a la Dirección de la empresa, de los actos que supongan abuso de autoridad de sus jefes inmediatos o de cualquier anomalía cometida por éstos y por sus compañeros o compañeras 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 trabajadoras o el mismo interesado podrán formular las oportunas denuncias ante la autoridad laboral y las autoridades estatales o autonómicas con competencias en materias de juego.

Artículo 62

Persecución u hostigamiento en el trabajo (mobbing)

Las particularidades propias del sector del bingo determinan que, en éste, la relación entre individuos como consecuencia del trabajo, no solamente se produzca entre el personal de la empresa en la cual se presta servicio, sino que además tienen que relacionarse con los usuarios de los servicios que prestan, con una particularidad añadida y siempre difícil para el trabajador o trabajadora: la de ser intermediario entre el cliente, que efectúa su apuesta, y la empresa para la cual trabaja que es quien abona el premio.

Esta relación y las connotaciones que se derivan generan en el trabajador o trabajadora una susceptibilidad especial en el entorno laboral que hay que delimitar evitando, en la medida del posible, que genere tensiones adicionales en el trabajo que puedan repercutir negativamente en la salud del trabajador o trabajadora.

En consecuencia, hay que prevenir que en el puesto de trabajo se produzcan más tensiones que las propias de la actividad y de las derivadas de la organización del trabajo. De manera que se define la persecución en el

CVE-DOGC-B-15170010-2015

trabajo como una conducta reprochable y sancionable en los términos siguientes:

Se entenderá como persecución en el trabajo todo abuso de poder que ejerza una persona o un grupo de personas para doblegar la voluntad de otra persona, mediante una violencia psicológica extrema a través de agresiones verbales o físicas amenazadoras, intimidatorias, abusivas o asediadoras; de manera sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado, con la finalidad de destruir los canales de comunicación y relación de la víctima o víctimas con el resto de sus compañeros o compañeras, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus tareas y conseguir finalmente que esta persona o personas acaben abandonando el puesto de trabajo.

Esta conducta será considerada como falta muy grave sancionable conforme a aquello previsto en los artículos 58 y 59 del presente Convenio.

Capítulo noveno

Salud laboral

Artículo 63

Seguridad y salud en el trabajo

La organización empresarial y las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio, conscientes de que la protección del trabajador o trabajadora ante los riesgos laborales exige una actuación en la empresa que desborda el mero cumplimiento formal de un conjunto de deberes y obligaciones empresariales y, más todavía, de la simple corrección a posteriori de situaciones de riesgo ya manifestadas. Que la planificación de la prevención desde el momento mismo del proyecto empresarial, la evaluación inicial de los riesgos inherentes al trabajo y su actualización periódica mediante un conjunto de medidas de acción preventiva adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados constituyen elementos básicos en la prevención de riesgos laborales. Todo eso, junto con la información y la formación de los trabajadores o trabajadoras dirigidas a un mejor conocimiento de los riesgos derivados del trabajo, así como de la forma de prevenirlos y evitarlos, de manera adaptada a las peculiaridades de cada centro de trabajo, a las características de las personas que desarrollan su prestación laboral y a la actividad concreta que llevan a cabo.

Se comprometen al desarrollo y cumplimiento de la normativa vigente en aquello relativo a seguridad y salud laboral en todas las empresas afectadas por el presente Convenio, de acuerdo con el artículo 2.2 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y de otras normas reguladoras en materia de prevención.

Artículo 64

Comisión sectorial de seguridad y salud

Asimismo, con el fin de fomentar la participación de empresarios y trabajadores o trabajadoras, a través de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, en la planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la seguridad y salud de los trabajadores o trabajadoras en el trabajo, se acuerda la constitución de una comisión sectorial de seguridad y salud en el trabajo cuya composición será paritaria y adoptará sus propias normas de funcionamiento interno, asumiendo las competencias y facultades de consulta y participación en las materias relacionadas con la política de salud laboral en el sector para delegados y delegadas de prevención y comités de seguridad y salud, previstas en el capítulo 5, artículos 36 a 39, de la Ley de prevención de riesgos laborales.

La Comisión se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite algunas de las partes, pudiendo convocar técnicos de prevención como asesores de los asuntos que se traten.

Tendrá como competencias:

Promover el estudio de las condiciones de trabajo en el sector.

Formulación de planes sectoriales de prevención.

Seguimiento de los acuerdos en esta materia que se regulen en la negociación colectiva del sector.

CVE-DOGC-B-15170010-2015

Evaluación y seguimiento de la aplicación de la normativa.

Promoción de la seguridad y salud en las empresas.

Impulsar campañas formativas sobre prevención de riesgos.

Emitir informes a requerimiento de las partes sobre las cuestiones que planteen el correcto y adecuado tratamiento de la seguridad y salud en el sector.

Todo lo que pueda asumir por la aplicación de la Ley de prevención de riesgos laborales.

Artículo 65

Vigilancia de la salud

El empresario garantizará a los trabajadores o trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

Los reconocimientos médicos serán específicos para los factores de riesgos en los cuales esté expuesto el trabajador o trabajadora, utilizándose para eso los protocolos de vigilancia de la salud de los trabajadores o trabajadoras que elabore el Ministerio de Sanidad y Consumo.

La periodicidad de estos reconocimientos será como mínimo anual.

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

Capítulo décimo

Formación profesional

Artículo 66

Formación continua

Los firmantes del presente Convenio se comprometen a desarrollar en el ámbito de las empresas del sector las herramientas que fueran precisas para el desarrollo de la formación, detectar las necesidades, promover y facilitar su puesta en marcha, siempre al amparo de las normativas vigentes de comunidad autónoma o estatal.

También se unificarán criterios que faciliten la vinculación de la formación continua sectorial con el sistema de calificaciones y de clasificación profesional y la conexión de ésta con el sistema nacional o autonómico, a los efectos de determinar los niveles de la formación continua del sector y su correspondencia con las modalidades de certificación que determine el sistema.

Se constituirán comisiones de seguimiento de formación para llevar a cabo la coordinación, el seguimiento y la valoración de todos los temas relacionados en materia formativa en la empresa.

Capítulo undécimo

Movilidad geográfica y traslado de centro

Artículo 67

Movilidad geográfica

Se entiende por traslado el cambio del centro de trabajo para la prestación del servicio que comporte un cambio de domicilio habitual del trabajador o trabajadora.

El traslado de trabajadores exigirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas, o de producción que lo justifique. En cuanto al procedimiento establecido al respecto se estará a lo dispuesto en el

CVE-DOGC-B-15170010-2015

artículo 40 del ET.

En caso de no llegar a acuerdo con la representación legal de los trabajadores o trabajadoras, o bien si no hubiera en el centro de trabajo, la decisión al respecto se someterá necesariamente a procedimiento arbitral en el Tribunal Laboral de Cataluña conforme a aquello dispuesto en el Acuerdo de solución extrajudicial de conflictos (ASEC) dictándose laudo de cumplimiento obligado.

Si existiera acuerdo o dado el caso de que el arbitraje fuera favorable al traslado, éste lo cubrirán en primer lugar los trabajadores o trabajadoras que así lo soliciten.

Notificada la decisión de traslado el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, de conformidad con el artículo 40 del Estatuto de los trabajadores.

En todo caso, el trabajador o trabajadora tendrá garantizados todos los derechos que tuviera adquiridos, así como cualquiera otros que en el futuro pudieran establecerse.

El trabajador o trabajadora percibirá, para compensación de gastos, el importe de la locomoción del interesado y de los familiares que convivan o dependan de él y el de transporte de mobiliario, ropa, bienes, etc., así como los gastos de alojamiento durante el tiempo necesario, con un máximo de un trimestre, hasta instalarse en su nuevo domicilio.

Artículo 68

Traslado de centro de trabajo

En el supuesto de traslado de centro de trabajo, por razones de carácter técnico, organizativo y de producción, que no comporte necesariamente cambio de domicilio habitual para el trabajador o trabajadora, la empresa estará obligada a:

1. Comunicación previa al trabajador y, simultáneamente a la representación legal de los trabajadores o trabajadoras, iniciándose paralelamente un periodo de consultas de 5 días destinado a llegar a un acuerdo que salvaguarde las condiciones laborales y económicas del centro de procedencia para el trabajador o trabajadora.
2. En el supuesto de que no se llegara a acuerdo con el trabajador o trabajadora, será necesariamente la representación de los trabajadores o trabajadoras del centro de procedencia de aquél o de la empresa, si hubiera Comité Intercentros, la que decida en el plazo de 3 días desde el recibo de la notificación, considerando los motivos aducidos por la empresa para efectuar el traslado y la existencia o no de trabajadores o trabajadoras voluntarios para cubrir el traslado.
3. En ningún caso, salvo acuerdo voluntario, podrán trasladarse de centro los representantes legales de los trabajadores o trabajadoras con mandato en vigor o los que en el plazo de un año hubieran cesado en estas funciones. Asimismo, tampoco se podrán trasladar aquellos trabajadores o trabajadoras que, estando en proceso electoral, tomen parte de las candidaturas a delegados de personal o comités de empresa. Las salvaguardias anteriores serán de aplicación a los delegados sindicales.
4. Cuando existan razones de carácter económico, técnico, organizativo y de producción, en todo caso sólo será posible el traslado de centro de trabajo cuando quede acreditado que los diferentes centros de trabajo formen parte de una misma empresa.
5. El cumplimiento del procedimiento anteriormente expuesto no hará falta en el supuesto de que el traslado sea colectivo como consecuencia del cambio en la ubicación del centro de trabajo. En este caso se tiene que cumplir lo que dispone el Estatuto de los trabajadores.

Capítulo duodécimo

Derechos sindicales

Artículo 69

Derechos sindicales de los trabajadores o trabajadoras

Todos los representantes de los trabajadores o trabajadoras tendrán derecho a:

CVE-DOGC-B-15170010-2015

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

Fijar todo tipo de comunicaciones y anuncios de carácter sindical en los tabloneros que a este efecto tienen que establecerse y que el empresario tiene que facilitar, dentro de los locales de la empresa y en lugares que garanticen un adecuado acceso a éstos por parte de todos los trabajadores o trabajadoras, procurando evitar su ubicación en dependencias de acceso al público.

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 o trabajadoras que sean elegidos para desarrollar cargos sindicales de ámbito sectorial (comarcal, provincial, etc.) podrán solicitar excedencia sindical por el tiempo necesario, siendo obligatoria para la empresa su concesión y la reserva de su puesto de trabajo, en los términos establecidos en la Ley Orgánica de libertad sindical.

Artículo 70

Derechos de los comités de empresa y delegados o delegadas de personal

Los comités de empresa y los delegados o delegadas de personal, además de las competencias establecidas en el Estatuto de los trabajadores, tendrán derecho a:

Convocar asambleas de los trabajadores o trabajadoras de la empresa, previa notificación al empresario, a 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 8 días de permiso no retribuidos al año para el ejercicio de actividades sindicales al margen de la empresa, previa notificación al empresario con un mínimo de 72 horas y posterior justificación.

Que se comunique al resto del personal su despido, en caso de producirse, que tiene que resolver, en todo caso, el juzgado de lo social, y en el supuesto de declararse improcedente la empresa lo tiene que readmitir.

Los delegados o delegadas de personal o miembros del Comité de empresa, previo acuerdo escrito con la Dirección de la empresa, podrán acumular las horas sindicales a las cuales tengan derecho en la forma que crean conveniente.

Artículo 71

Secciones sindicales

Los sindicatos podrán constituir secciones sindicales, conforme a aquello dispuesto en la Ley Orgánica de libertad sindical. En las empresas con más de 20 trabajadores o trabajadoras que cuenten con un 50% de afiliados, la sección sindical representará los intereses sindicales de sus afiliados ante la Dirección de la empresa, la cual contará con un delegado o delegada sindical, que disfrutará de los derechos y las garantías fijados para los delegados o delegadas de personal y miembros de los comités de empresa, a menos que se refiera a reservas de horas.

Artículo 72

Tablón de anuncios

Tiene que estar en lugar visible para los trabajadores o trabajadoras un tablón de anuncios donde tiene que figurar el TC-1 y TC-2 de cotización de la Seguridad Social, el calendario laboral, las vacaciones de los trabajadores o trabajadoras, el calendario oficial de fiestas, la plantilla-escalafón de personal y el justificante de pago del impuesto sobre la renta de las personas físicas; además de toda la información que estimen de interés las secciones sindicales, los comités de empresa o los delegados o delegadas de personal.

Artículo 73

CVE-DOGC-B-15170010-2015

Nulidad de actos o pactos

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

Condicionar la ocupación de un trabajador o trabajadora a su afiliación o no a cualquier sindicato.

Despedir, sancionar o cesar un trabajador o trabajadora en razón de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 74

Cobro de cuotas sindicales

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

Capítulo decimotercero

Seguimiento del Convenio

Artículo 75

Comisión paritaria de interpretación, vigilancia y mediación

En cumplimiento de lo que dispone el artículo 85 del Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores, aprobado por RDL1/1995 de 24 de marzo, se establece, durante la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que se deriven de la aplicación del convenio colectivo, una Comisión paritaria que estará formada por cuatro representantes de la patronal y otros cuatro representantes de la parte social, firmantes todos ellos del presente convenio.

La Comisión paritaria tendrá que ser notificada de las solicitudes que efectúen las empresas, para acogerse a la cláusula de no vinculación salarial.

El procedimiento de actuación de esta Comisión consistirá en que las discrepancias o las quejas, así como las demás funciones reguladas más adelante, que puedan surgir sobre lo que se ha pactado en este convenio se comuniquen por escrito a la Comisión paritaria, la cual, una vez recibido el escrito, se reunirá y en un término de siete días, a contar desde la recepción del mismo, resolverá sobre la cuestión objeto de la controversia.

A las reuniones podrán asistir, con voz pero sin voto, los asesores que las partes designen, con un máximo de dos por cada representación.

Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable del 60% de cada una de las 2 representaciones. Para la validez de sus reuniones se requerirá la previa citación telegráfica a los responsables de coordinación de cada una de las partes. Una vez completado este requisito con la prudente antelación, la Comisión quedará válidamente constituida con la asistencia a la reunión de 2 miembros de la representación empresarial y del mismo número por la representación sindical.

Los domicilios para comunicaciones a la Comisión paritaria, son los siguientes:

AEJEA: Carrer de Balmes 114, 6è- A, 08008-Barcelona

Gremi Català de Bingos: carrer Via Laietana núm.51, 08003-Barcelona

ASCABIN: Gran Via Corts Catalanes nº 756, bajos, 08013-Barcelona.

SMC-UGT: Rambla del Raval, 29-35 4ª planta CP 08001 Barcelona

La Comisión también se puede reunir en cualquier otro lugar, si así se acuerda previamente.

Las funciones encomendadas a la Comisión paritaria, son las enumeradas seguidamente:

a. Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del convenio colectivo, así como su vigilancia en el cumplimiento de lo que ha sido pactado.

b. Mediar o arbitrar, en su caso, en el tratamiento y solución de todas las cuestiones y conflictos de carácter

CVE-DOGC-B-15170010-2015

colectivo que les sean sometidas, de común acuerdo entre las partes, en aquellas materias contempladas en los artículos 40, 41 y 82.3 del Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores.

c. Velar especialmente para conocimiento y la recepción de información, en relación a la ocupación en el sector, analizando e informando sobre las diversas oportunidades, siguiendo las recomendaciones del Acuerdo Interprofesional de Cataluña vigente en cada momento.

Se acuerda que la Comisión paritaria celebrara su primera reunión a los tres meses de la fecha de firma del presente Convenio.

Capítulo decimocuarto

Solución alternativa de conflictos laborales

Artículo 76

Solución de conflictos extrajudiciales

Las partes firmantes del presente convenio, en representación de los trabajadores y de las empresas comprendidas en el ámbito personal del mismo, acuerdan expresamente someterse a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectivo o plural que se pudieran suscitar como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial, a los efectos establecidos en los artículos 63 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Será también objeto de sumisión específica a los procedimientos de conciliación, mediación, y en su caso arbitraje, de las condiciones técnicas del TLC cualquier supuesto derivado de violencia de género, al igual que, las discrepancias y conflictos que se produjeran en materia de prevención de riesgos laborales y de salud laboral.

No obstante lo anterior, en el ámbito de los conflictos colectivos regulados en el artículo 41 y 82 Estatuto de los trabajadores y los relativos o fundamentados en la aplicación y/o interpretación del presente Convenio, será requisito previo, someterse a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

Capítulo decimoquinto

Desvinculación

Artículo 77

Inaplicación de las condiciones de trabajo

Según lo establecido en el artículo 82.3 del ET, por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se podrá proceder, con un periodo de consultas previo, de una duración no superior a quince días, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo que afecten a las siguientes materias:

- a. Jornada de Trabajo.
- b. Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c. Régimen de trabajo a turnos.
- d. Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e. Sistema de trabajo y rendimiento.
- f. Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de lo ET.
- g. Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas expuestas en el artículo 82.3 del ET y únicamente podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo tendrá que determinar,

CVE-DOGC-B-15170010-2015

con exactitud, las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá ir más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio colectivo en la empresa.

Asimismo, el acuerdo tendrá que ser notificado a la Comisión paritaria del convenio colectivo y a la Autoridad Laboral. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o bien esta no hubiera llegado a un acuerdo, las partes tendrán que recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito nacional o bien autonómico para solventar de manera efectiva las discrepancias que hayan podido surgir en la negociación que hace referencia este artículo, incluido el compromiso de someter las discrepancias en un arbitraje vinculante.

Capítulo Decimosexto

Política de igualdad

Planes de igualdad

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, tendrían que adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que tendrían que negociar, y si procede acordar, con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las empresas de más de 250 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad que se refiere el párrafo anterior tendrían que dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, si procede, con la representación legal de los trabajadores, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de este plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las otras empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores.

Al efecto de lo regulado en el presente Convenio con respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación tendrá que tenerse en cuanto a lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso a la ocupación, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, a causa de la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el cual se lleven a cabo, esta característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre que el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Igualmente, la Ley Orgánica 3/2007 tendrá que ser interpretada siempre en términos de razonabilidad teniendo en cuenta que las plantillas de las empresas son producto de una decantación natural en el tiempo que obedecen a unos antecedentes conectados con los del propio mercado de trabajo y la ocupación y una menor participación histórica de las mujeres en las tareas de producción. De todo eso no se derivan necesariamente supuestos de discriminación laboral ya que las posibles diferencias existentes respecto a la cuantificación de sexos en la plantilla pueden estar en alguna manera motivadas por las razones antes éstas. Eso no obsta para que hacia el futuro las decisiones empresariales se acomoden a los términos previstos en la Ley de manera que las decisiones empresariales no sólo no favorezcan discriminación alguna sino que por contra procuren y faciliten la plena incorporación de la mujer a todas las tareas o puestos de trabajo existentes en las estructuras de las empresas.

Con esta finalidad, el presente Convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación que podrán seguir las empresas de más de 250 trabajadores incluidas dentro de su ámbito de aplicación y la finalidad de la cual es facilitar en éstas últimas la aplicación e implantación de la Ley Orgánica 3/2007.

Concepto de los planes de igualdad

Como establece la Ley Orgánica 3/2007 los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a llegar en la empresa a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a llegar a, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de

los objetivos fijados.

Diagnóstico de situación

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que si procede tengan que llegarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso a la ocupación, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo eso a efectos de constatar, si las hubiera, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres necesitadas de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo eso las empresas darán cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores, pudiendo éstos emitir el correspondiente informe si así lo estiman adecuado.

El diagnóstico de situación tendrá que proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otras, con algunas de las siguientes cuestiones:

- a. Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.
- b. Distribución de la plantilla en relación con tipo de contratos.
- c. Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salarios.
- d. Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- e. Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.
- f. Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.
- g. Niveles de absentismo especificando causas y desglosando los correspondientes a permisos, incapacidades u otros.
- h. Excedencias último año y los motivos.
- i. Promociones último año especificando Grupo profesional y puestos a los cuales se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.
- j. Horas de formación último año y tipo de acciones formativas.

Igualmente tendrían que diagnosticarse: Los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de ocupación y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

Objetivos de los Planes de Igualdad

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a llegar sobre la base de los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las cuales se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres necesitados de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso a la ocupación, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc., y, ente otros, podrán consistir en:

- a. Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con eso se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de ocupación y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del lugar ofrecido, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.
- b. Promover la inclusión de mujeres en lugares que impliquen mando y/o responsabilidad.
- c. Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en lugares en los cuales están subrepresentadas.

CVE-DOGC-B-15170010-2015

- d. Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras en relación con los de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre éstas de tales formas de contratación.
- e. Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con la finalidad de garantizar la permanencia en la ocupación de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de ocupación.
- f. Información específica a las mujeres de los cursos de formación para lugares que tradicionalmente hayan sido ocupados por hombres.
- g. Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.
- h. Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encubriendo una discriminación sobre las trabajadoras.
- i. Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.
- j. Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.
- k. Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, especialmente de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.

Protección Integral contra la violencia de género

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo (artículo 21 LO 1/2004).

2. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar de común acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En defecto de eso, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

3. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en este momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el 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. Acabado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el retorno a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

4. En el supuesto previsto en la letra "n" del apartado 1 del artículo 45 del Estatuto de los trabajadores, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, a no ser que de las actuaciones de tutela judicial resultara de que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriera la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

5. La trabajadora víctima de violencia de género, siempre que tenga esta condición legalmente reconocida, tendrá derecho a las licencias sin sueldo que resulten necesarias para asistir a los servicios sociales, policiales o de salud, previa acreditación de su necesidad.

Disposición adicional

CVE-DOGC-B-15170010-2015

Complementos

En cumplimiento del pacto de respeto a las condiciones económicas más beneficiosas contenidas en el artículo 7, se establecen los complementos salariales siguientes.

1. Incremento jornada

Las empresas, para sus trabajadores o trabajadoras en plantilla a 31 de diciembre de 2004, y mientras perdure la relación laboral, establecerán un complemento denominado incremento de jornada, como consecuencia del aumento de jornada pactado en el 9º Convenio a partir del 1 de enero de 2005. La cuantía de éste será de 12 mensualidades a razón de 58,55,-€ euros cada una para 2014. Para el año 2015, la cantidad de 2014 será incrementada tal como se prevé en el artículo 46.

2. Ad personam

Para el año 2014 y sucesivos de vigencia del Convenio las empresas, para sus trabajadores o trabajadoras en plantilla a 31 de diciembre de 2004 y mientras perdure la relación laboral, mantendrán un complemento ad personam que les garantice el mantenimiento de su nivel retributivo por el concepto plus de Convenio.

El mencionado complemento será la diferencia entre las cantidades devengadas para 2004, de acuerdo con las extinguidas tablas -incluyendo la cuantía correspondiente a las pagas extras-, y el cómputo que resulte de las tablas de aplicación a 31 de diciembre de 2008.

El complemento anual así calculado se distribuirá en 12 mensualidades.

En los supuestos de subrogación, sucesión o sustitución empresarial, así como de cambio de empresa en el seno de un grupo empresarial, será de aplicación aquello dispuesto en los artículos 17 a 21 y otros de la legislación vigente, con el fin de garantizar el mantenimiento de los complementos a los cuales se refieren los párrafos anteriores.

Tabla salarial año 2014	Euros
Salario base (mes)	885,34
Nocturnidad (mes)	68,77
Plus transporte (mes)	49,14
Quebranto de moneda (mes)	17,03
Plus prolongación jornada (mes)	50,70
Compl. incremento jornada (mes)	58,55
Horas extraordinarias 2014	
	Euros
Director de sala	11,07
Personal de mesa	10,49
Personal de sala	9,40
Tabla salarial any 2015	
	Euros
Salario base (mes)	889,77
Nocturnidad (mes)	69,12
Plus transporte (mes)	49,39

CVE-DOGC-B-15170010-2015

Quebranto de moneda (mes)	17,12
Plus prolongación jornada (mes)	50,95
Compl. incremento jornada (mes)	58,84
Hores extraordinarias 2015	
	Euros
Director de sala	11,13
Personal de mesa	10,54
Personal de sala	9,44

Complemento ex-antigüedad: El importe del 2014 será incrementado con un 0,50% y con efectos 1/01/ para el año 2015.

Plus convenio consolidado: El importe resultante a 31/12/2013 de la aplicación de las tablas plus convenio, será incrementado con un 0,50% y con efectos del 1/01, para el año 2015.

(15.170.010)