

la entrega del correspondiente aval bancario o pagará avalado por banco (a elegir por el jugador que reclama).

Lugar y fecha de la reclamación.

Fdo.:

ANEXO VII

Normas aplicables a Clubes/Sads en difícil situación económica

Con el fin de lograr un mayor equilibrio en la competición futbolística de carácter profesional, evitando situaciones de posible competencia desleal y que los futbolistas profesionales elijan entre sus empleadores a aquellos que cumplan fielmente sus contratos lo que, en definitiva, redundará en beneficio del fútbol profesional español, se aprueban las siguientes normas:

Artículo 1. *Requisitos para la declaración de dificultad económica.*

Se considerará que un Club/SAD se encuentra en «dificultad económica» cuando se produzca alguno de los siguientes supuestos:

- Que el Club/SAD, en cualquier momento de la temporada, tenga requerimientos de embargo de la Agencia Tributaria por un importe superior al veinticinco por cien (25%) de la masa salarial bruta de los jugadores del primer equipo.
- Que el Club/SAD, en cualquier momento de la temporada, tenga requerimientos de embargo de la Tesorería General de la Seguridad Social por un importe superior al veinticinco por cien (25%) de la masa salarial bruta de los jugadores del primer equipo.
- Cuando la Comisión Mixta reconozca una deuda bruta del Club/SAD, con sus jugadores de la primera plantilla, por un importe superior al veinticinco por cien (25%) de la masa salarial bruta de los jugadores del primer equipo.
- Que el Club/SAD, en cualquier momento de la temporada, tenga requerimientos de embargo de cualquier tipo por un importe superior al veinticinco por cien (25%) de la masa salarial bruta de los jugadores del primer equipo.

Artículo 2. *Declaración de dificultad económica.*

La declaración de «dificultad económica» de un Club/SAD deberá ser comunicada inmediatamente al Club/SAD afectado, a la AFE y a la RFEF.

Artículo 3. *Fin de la dificultad económica.*

La LNFP de oficio, a instancia de AFE o del Club/SAD interesado dejará sin efecto la declaración de «dificultad económica» que hubiera efectuado, tan pronto constate que han desaparecido las causas que lo motivaron y que el Club/SAD no está incurso en alguna otra que pudiera dar lugar a dicha situación.

Artículo 4. *Efectos de la declaración de dificultad económica.*

1. El importe garantizado por el Fondo de Garantía Salarial y por las normas previstas para la situación de concurso por la LNFP, a que se refieren los Anexos III y VI, en relación con los contratos que se celebren entre los futbolistas y los Clubes/Sads o Sads a partir de la fecha en que éstos se encuentren en «dificultad económica», tendrá las siguientes limitaciones:

- En el primer año de duración de los contratos, el doscientos por cien (200%) de las retribuciones mínimas por temporada previstas en el Anexo II del Convenio Colectivo para la categoría en que participe o haya participado el Club/SAD afectado en dicha temporada.
- En el segundo año de duración de los contratos, el ciento cincuenta por cien (150%) de las retribuciones mínimas por temporada previstas en el Anexo II del Convenio Colectivo para la categoría en que participe o haya participado el Club/SAD afectado en dicha temporada.
- En el tercer año de duración de los contratos, el cien por cien (100%) de las retribuciones mínimas por temporada previstas en el Anexo II del Convenio Colectivo para la categoría en que participe o haya participado el Club/SAD afectado en dicha temporada.

2. En cualquier caso el Fondo de Garantía Salarial del Anexo III y las normas previstas para la situación de concurso de la LNFP del Anexo VI garantizarán al futbolista el cobro de las retribuciones mínimas por temporada previstas en el Anexo II del presente Convenio Colectivo, según la División en que participe o haya participado el futbolista y que dio origen al crédito.

3. No serán de aplicación los requisitos significados en el apartado 1 anterior cuando los contratos previos al oficial se hubieran celebrado entre el Club/SAD y el futbolista con anterioridad a la fecha de la declaración de «dificultad económica» del Club/SAD, siempre que tales contratos hubieran sido registrados en AFE y LNFP con anterioridad a la citada declaración dentro de los plazos previstos en el Convenio Colectivo.

4. Así mismo, tampoco serán de aplicación los mencionados requisitos a las renovaciones y las prórrogas de los contratos firmados con anterioridad a la «dificultad económica» del Club/SAD, cuando la ampliación de la duración de dichos contratos se produzcan de forma automática, sin que sea preciso un nuevo acuerdo entre el Club/SAD y el jugador afectado.

5. Las consecuencias previstas en este artículo cesarán automáticamente a partir del momento en el que la LNFP deje sin efecto la declaración de situación de «dificultad económica» del Club/SAD.

Artículo 5. *Obligación de informar en contrato.*

En el modelo oficial de contrato entre jugadores y Clubes/Sads, que figura en el Anexo I del Convenio Colectivo deberá constar, de forma expresa, la obligación del Club o SAD de informar al futbolista sobre los siguientes aspectos:

- Si el Club/SAD se encuentra en situación de «dificultad económica».
- Los efectos que se derivan para el jugador al contratar con un Club/SAD que se encuentra en dicha situación (disminución de la cobertura del Fondo de Garantía Salarial del Anexo III y de las normas previstas en el Anexo VI del presente Convenio).
- La facultad del Futbolista de poder resolver anticipadamente dicho contrato en el plazo de cinco días a contar desde la fecha del traslado de este contrato por la LNFP a la AFE.

17678

RESOLUCIÓN de 21 de octubre de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo.

Visto el texto del Convenio Marco estatal para las empresas organizadoras del juego del Bingo (Código de Convenio n.º 9901905) que fue suscrito con fecha 30 de julio de 2008 de una parte por la Confederación Española de Juego (CEJ) en representación de las empresas del sector y de otra por las Organizaciones Sindicales CHTJ-UGT y FECOHT-CC.OO en representación de los trabajadores del mismo y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 21 de octubre de 2008.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

CONVENIO MARCO ESTATAL PARA LAS EMPRESAS ORGANIZADORAS DEL JUEGO DEL BINGO

Preámbulo

El presente Convenio Colectivo de ámbito sectorial estatal continúa teniendo en primer lugar naturaleza de convenio marco y en este sentido, como lo han venido haciendo sus antecedentes en esta unidad de contratación colectiva, establece la estructura de la negociación colectiva en el sector, fijando las reglas para la resolución de los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito y los principios de complementariedad de las diversas unidades de contratación, estableciendo las materias que quedan reservadas al ámbito sectorial estatal y que no pueden ser objeto de negociación en ámbitos inferiores, al amparo de lo que dispone el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo este Convenio contiene, como también lo venían haciendo sus antecedentes en esta unidad de contratación colectiva, la regulación de materias concretas, tal como prevé el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores. Algunas de estas materias quedan reservadas al ámbito sectorial estatal de negociación colectiva del presente Convenio, de manera que no pueden ser objeto de negociación en el resto de los ámbitos inferiores.

En cambio, otras materias concretas, que asimismo son reguladas en esta unidad de contratación sectorial estatal y que se contienen en el pre-

sente Convenio, pueden ser a su vez objeto de negociación en los ámbitos inferiores, con la finalidad de que el contenido aquí regulado resulte desarrollado en los convenios de ámbito inferior.

El resto de materias susceptibles de negociación colectiva no contenidas en el presente Convenio podrán ser libremente negociadas en los ámbitos inferiores que se articulan.

Conforme a lo expuesto se agrupan en tres grandes bloques las materias objeto de negociación colectiva:

Materias reservadas al presente ámbito sectorial estatal, que son de aplicación en todo caso y que no pueden resultar negociadas en otros ámbitos inferiores.

Materias negociadas en el presente ámbito sectorial estatal y contenidas en el presente Convenio que no quedan reservadas al mismo, de manera que podrán ser desarrolladas y mejoradas en los ámbitos inferiores, y que resultarán aplicables igualmente en el caso de falta de regulación en los ámbitos inferiores.

Materias no contenidas en el presente Convenio, resultando aplicables las regulaciones pactadas en los ámbitos inferiores.

Sin perjuicio de lo expuesto, las partes firmantes se comprometen a integrar en el contenido del Convenio Marco, durante su vigencia inicial, aquellas materias y capítulos que la Comisión Negociadora pudiera acordar, principalmente en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y en la adecuación del sistema de clasificación profesional, preparados por las Comisiones reguladas en las disposiciones adicionales correspondientes.

TÍTULO I

Disposiciones generales

CAPÍTULO PRIMERO

Partes firmantes y naturaleza jurídica del convenio marco

Artículo 1. *Partes firmantes.*

Suscriben el presente Convenio Colectivo Marco Estatal para las empresas organizadoras del Juego del Bingo, en representación de la parte empresarial la Confederación Española del Juego (CEJ) y, en representación sindical de los trabajadores, la Federación Estatal de Trabajadores de Comercio, Hostelería-Turismo y Juego de la Unión General de Trabajadores (CHTJ-UGT), la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de Comisiones Obreras (FECOHT-CCOO.), que cuentan con legitimación y representatividad suficientes para la negociación y firma del mismo.

Artículo 2. *Naturaleza jurídica.*

El presente Convenio Colectivo de eficacia general tiene naturaleza de Convenio Marco y asimismo regula materias concretas, tal como prevén los números 2 y 3 del artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores; con la finalidad de regular la estructura negocial y establecer las reglas para resolver los conflictos de concurrencia, que puedan darse en los ámbitos inferiores o entre las distintas unidades de negociación, y los criterios de reserva en relación con las materias que se enuncian; estableciendo asimismo la regulación de condiciones de trabajo.

CAPÍTULO SEGUNDO

Ámbitos de aplicación y prórroga del convenio marco

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a las relaciones laborales entre las empresas organizadoras del Juego del Bingo y los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en aquellas para el desempeño de las funciones específicas de las Salas de Juego y servicios auxiliares, conforme a lo contemplado en el artículo 21 del presente Convenio, cualquiera que sea su modalidad de contrato.

Artículo 4. *Ámbito funcional.*

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

Artículo 5. *Ámbito territorial.*

Las normas de este Convenio son de obligatoria aplicación para la totalidad de las empresas organizadoras del juego del bingo, radicadas en el Estado español, tanto las actualmente en funcionamiento como las que pudieran establecerse en un futuro, en los términos y condiciones establecidas en el artículo 8 apartado 3.

Artículo 6. *Ámbito temporal y denuncia del convenio marco.*

Este Convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, si bien los aspectos económicos del mismo se retrotraerán al día 1 de enero de 2008, y su duración será de dos años, por lo que terminará el 31 de diciembre de 2009. En todo caso, mantendrá su vigencia y se prorrogará en los términos establecidos en el presente artículo.

Sin perjuicio de que las partes reiteran su compromiso de establecer en este ámbito estatal una regulación convencional de carácter estable, acuerdan la posibilidad de denuncia por cualquiera de las partes firmantes durante el último trimestre de su vigencia, mediante comunicación escrita dirigida al resto de las partes y a la Autoridad Laboral.

Para el supuesto de que no se produjera en tiempo y forma la denuncia del presente Convenio, las partes signatarias acuerdan prorrogar la vigencia de todo el articulado del Convenio Marco de año en año, mientras no se produzca la denuncia del mismo.

Con carácter general los contenidos y cláusulas del presente Convenio Marco se prorrogarán y mantendrán su vigencia y carácter vinculante una vez que se produzca la denuncia del mismo.

Todo el contenido normativo del Convenio se prorrogará de forma automática una vez denunciada la norma convencional hasta la firma del Convenio Marco que la sustituya.

De esta forma, si el Convenio resulta denunciado en tiempo y forma, tanto el contenido derivado de su naturaleza de Convenio Marco, en concreto lo dispuesto sobre la estructura de la negociación colectiva en el sector, las reglas para la resolución de los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito y los principios de complementariedad de las diversas unidades de contratación, y el establecimiento de las materias que quedan reservadas al ámbito sectorial estatal y que no pueden ser objeto de negociación en ámbitos inferiores, como su contenido normativo, en la regulación de materias concretas, seguirá vigente y continuará aplicándose hasta la publicación oficial del nuevo Convenio Colectivo Marco Estatal que lo sustituya.

Lo expuesto garantiza la vigencia continuada e ininterrumpida, incluido el lapso de tiempo comprendido entre la denuncia y la firma del nuevo Convenio Colectivo que sustituya al ahora pactado, de la regulación marco establecida, manteniéndose el carácter vinculante y la plena eficacia de las cláusulas del presente Convenio que regulan la estructura de la negociación colectiva en el sector y la reserva de materias al ámbito sectorial estatal de contratación colectiva.

Las comisiones paritarias, subcomisiones y grupos de trabajo que se prevén en el Convenio mantendrán sus competencias y funciones una vez denunciado el Convenio, en tanto no se constituyan formalmente las comisiones, subcomisiones y grupos de trabajo que los sustituyan al amparo del nuevo Convenio Marco.

Sin perjuicio de lo expuesto, las partes firmantes se comprometen a integrar en el contenido del Convenio Marco, durante su vigencia inicial, aquellas materias y capítulos que la Comisión Negociadora pudiera acordar, principalmente en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y en la adecuación del sistema de clasificación profesional, preparados por las Comisiones reguladas en las disposiciones adicionales correspondientes.

CAPÍTULO TERCERO

Estructura de la negociación colectiva y reglas de concurrencia

Artículo 7. *Estructura de la negociación colectiva del sector.*

Al objeto de establecer para el ámbito de actuación del presente convenio, una estructura negocial racional y homogénea, evitando los efectos de desarticulación y dispersión, al amparo de la previsto en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, las partes legitimadas en el ámbito de aplicación del presente convenio, acuerdan que la estructura de la negociación colectiva en el sector del Bingo quede integrada preferentemente por ésta unidad de negociación de ámbito estatal y las de Comunidad Autónoma.

No obstante, las partes estiman innecesario que se abran marcos de negociación en todas y cada una de las Comunidades Autónomas; asimismo entienden la conveniencia de mantener, en la medida que las partes firmantes de los mismos así lo estimen, los convenios de ámbito provincial existentes en la actualidad dentro de los límites previstos en el presente Convenio Marco.

Artículo 8. *Reglas de solución de conflictos de concurrencia entre las distintas unidades de negociación del sector.*

De conformidad con lo previsto en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, los supuestos de concurrencia entre el presente Convenio Estatal y los de ámbito inferior así como el respeto al principio de complementariedad entre las unidades de negociación antedichas, se regirán por las reglas siguientes:

1. Será unidad preferente de negociación la de ámbito estatal, por lo que toda concurrencia conflictiva entre ésta y la de ámbitos inferiores se resolverá con sujeción al contenido material acordado en el presente Convenio estatal.

2. Se establece un reparto material entre las unidades de negociación referenciadas, que permita garantizar los necesarios elementos de homogeneidad económica y social para todo el ámbito del Estado, así como un racional proceso de distribución y selección de materias en virtud del carácter y condiciones propias de la unidad negociadora de que se trate.

3. Dada la naturaleza del presente Convenio Marco y el nivel jerárquico que las partes le otorgan, la regulación material recogida en el mismo tiene el carácter de derecho mínimo indisponible, y afectará a los convenios colectivos de dicho ámbito; de forma que:

a) El contenido del Título II del presente Convenio, cuyas materias se enumeran en el artículo siguiente, se reserva para su negociación exclusiva en este ámbito estatal, no pudiendo por tanto ser objeto de negociación en ningún otro ámbito diferente, existente o que pudiera crearse en el futuro.

b) El contenido del Título III del presente Convenio tendrá el carácter de mínimo indisponible en todo el territorio del Estado. En este sentido los convenios sectoriales de ámbito inferior podrán desarrollar y mejorar la regulación contenida en el mismo. Asimismo, la regulación contenida en el Título III será de aplicación subsidiaria en todos aquellos aspectos no regulados en los convenios colectivos de ámbito inferior.

4. Se reconoce el principio de complementariedad de los convenios colectivos sectoriales de Comunidad Autónoma o provinciales respecto del presente Convenio Colectivo Marco Estatal.

Artículo 9. *Materias reservadas y exclusivas para su negociación en el ámbito estatal.*

Se consideran materias propias y exclusivas del ámbito estatal para el sector y, en consecuencia, reservadas a esta unidad de negociación, las siguientes:

Contratación: Modalidades contractuales.
Periodo de Prueba.
Subrogación Convencional por cambio de empresario.
Clasificación Profesional.
Movilidad Funcional.
Estructura Salarial.
Formación Profesional.
Movilidad Geográfica.
Traslado de Centro.
Régimen disciplinario.

En virtud del necesario reparto competencial referido, las unidades de negociación de ámbito autonómico o provincial podrán desarrollar y mejorar todas aquellas materias reguladas en el presente convenio estatal y no incluidas en la relación de materias reservadas a este ámbito y desarrolladas en el Título II del mismo.

Asimismo, se podrá negociar y desarrollar cualquier materia no regulada o no incluida en el presente Convenio.

CAPÍTULO CUARTO

Condiciones más beneficiosas

Artículo 10. *Respeto de las mejoras adquiridas.*

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

Artículo 11. *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 y trabajadoras, cuando éstas

superen la cuantía total del convenio y se considerarán absorbibles desde la entrada en vigor del mismo.

TÍTULO II

De las materias reservadas y exclusivas del ámbito sectorial estatal

CAPÍTULO PRIMERO

Contratación laboral

Artículo 12. *Modalidades de contratación.*

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

A la firma de los contratos de trabajo estarán presentes los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, si los hubiere, a los que se entregará copia del contrato de trabajo si así lo solicitaran y, sin perjuicio de la copia que corresponde al propio 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 quince días a la fecha prevista para su apertura, una lista de los futuros trabajadores, con indicación de los puestos a desempeñar y una breve descripción del grado de experiencia, tiempo de permanencia en el ejercicio de la profesión y Oficina de Empleo de la que proceden.

Dada la actual situación de paro existente en el Estado español y como medida de fomento del empleo, 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 al trabajador fijo de carácter discontinuo y tiempo parcial.

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

I. Contrato fijo o indefinido:

Todas las empresas afectadas por el presente Convenio Marco cubrirán, al menos, los puestos de trabajo de sus correspondientes plantillas de acuerdo a la norma convencional que sea de aplicación según su ámbito.

II. Contrato fijo de trabajo discontinuo:

Se estará a lo establecido en el artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores.

Podrá concertarse para realizar trabajos fijos y periódicos, de carácter discontinuo o estacional, se repitan o no en fechas ciertas, 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 que la actividad y afluencia de público se incremente regularmente en determinadas épocas o estaciones del año.

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

2. El llamamiento deberá realizarse por orden de antigüedad dentro de cada Grupo Profesional. El mismo criterio regirá cuando el empresario acuerde prolongar la actividad del trabajador, siempre que este no tenga suspendido el contrato por tiempo igual o superior al de la prolongación, siendo la misma de obligada aceptación por parte del trabajador o trabajadora.

En el supuesto de ausencia de llamamiento el trabajador o trabajadora deberá reclamar en el plazo de veinte días hábiles en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

III. Contrato de trabajo a tiempo parcial:

Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y a lo que dispone el presente artículo a continuación.

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

2. Deberá 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 tal duración, así como, en todo caso, el número y distribución de horas al día, a la semana, al mes o al año durante las que el trabajador o trabajadora va a prestar servicios.

3. La duración de la jornada contractual para estos trabajadores y trabajadoras en ningún caso podrá ser inferior a dieciséis horas ni exceder de treinta horas semanales. Excepcionalmente podrá disminuirse a catorce horas semanales en los supuestos de salas cuya apertura se produzca únicamente durante los fines de semana.

4. El trabajador o trabajadora fijo a tiempo parcial no podrá realizar horas extraordinarias. En caso de realizarlas, el contrato se transformará automáticamente en contrato fijo a tiempo completo. Quedan excluidas de esta prohibición las horas por causa de fuerza mayor, tales como sustitución por enfermedad, ausencias, etcétera.

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

6. El número de trabajadores y trabajadoras bajo esta modalidad de contrato en ningún caso podrá exceder del 33 por 100 de la plantilla fija pactada en este convenio; salvo que el horario de apertura de la sala resulte inferior a la jornada semanal de trabajo a tiempo completo.

7. Reglas de conversión de los contratos a tiempo parcial.

7.1 Los trabajadores y trabajadoras con contrato a tiempo completo podrán convertir sus contratos en tiempo parcial, por motivos familiares o formativos.

Se entenderá que concurren razones familiares cuando el trabajador o trabajadora tenga a su cargo hijos o hijas menores de catorce años de edad o discapacitados; o en su caso ascendientes que precisen asistencia por enfermedad o incapacidad grave.

Se entenderá que concurren razones formativas cuando el trabajador o trabajadora asista a cursos de formación profesional reglada que redunden en su mejor y mayor perfeccionamiento profesional, o a cursos para la obtención de título académico universitario.

En todo caso los trabajadores y trabajadoras con contrato a tiempo parcial por razones familiares o formativas tendrán preferencia para convertir sus contratos a tiempo completo cuando se produzca vacante a tiempo parcial o a tiempo completo en su misma Categoría o Grupo Profesional.

7.2 Los trabajadores y trabajadoras con contrato de trabajo a tiempo completo podrán convertir sus contratos de tiempo completo a tiempo parcial, mediando un preaviso de cuarenta y cinco días, aunque no concurrirán los motivos referidos en el número anterior.

7.3 Producida vacante en la empresa, bien a tiempo completo bien a tiempo parcial, se procederá antes de realizar el proceso previsto de promoción profesional o contratación de un trabajador o trabajadora no vinculado a la misma, a ofrecer necesariamente la posibilidad de su cobertura por los trabajadores con contrato a tiempo parcial de la misma Categoría o Grupo Profesional, conforme al siguiente criterio de prelación:

Preferencia de los trabajadores y trabajadoras con contrato convertido en tiempo parcial por concurrencia de razones familiares o formativas.

Resto de trabajadores y trabajadoras con contrato a tiempo parcial, desde el inicio de su relación laboral o por conversión desde el tiempo completo pero sin concurrencia de razones familiares o formativas.

En el supuesto de que exista más de un trabajador o trabajadora en las mismas circunstancias descritas, accederá a la vacante aquel que cuente con mayor antigüedad bajo la modalidad a tiempo parcial.

IV. Contrato Eventual por circunstancias de la producción:

Se estará a lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores.

La duración máxima de este contrato será de doce meses en un periodo de dieciocho meses, contados desde 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 doce meses, podrá ser prorrogado, por una sola vez, mediante acuerdo entre las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite.

Con independencia de la indemnización legal que corresponda, si la duración cierta del contrato se prolongase por más de seis meses y, al finalizar éste o su prórroga, se extinguiere el mismo por voluntad del empresario, el trabajador tendrá derecho a una indemnización adicional a la legal de un día de su salario por mes trabajado, o prorratea en su caso, desde el sexto mes de su prestación laboral y hasta un máximo de diez días.

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

número que se determine en los Convenios Sectoriales de ámbito inferior, en desarrollo de lo previsto en el presente Convenio Marco Estatal

V. Contrato de Interinidad:

Para sustituir a 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 tres semanas de acumulación del periodo de lactancia que se prevé en el presente Convenio Marco.

En el contrato se especificará el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El trabajador o trabajadora interino permanecerá en la empresa en el supuesto de no reincorporación a su puesto de trabajo, por cualquier causa, del trabajador sustituido; respetándose en todo caso el derecho de promoción profesional del resto de la plantilla.

VI. Contrato Formativos:

Contrato para la formación:

Tienen por objeto la adquisición de formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de los puestos de trabajo encuadrados en el Grupo Profesional de Técnicos de Sala. Bien entendido que solo se podrán celebrar con trabajadores y trabajadoras mayores de 18 y menores de 21 años; en consonancia con la normativa aplicable a las Salas de Bingo.

1. De acuerdo con la naturaleza de este contrato, se estima que las funciones prevalentes establecidas en este Convenio Marco 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 deben acumular las Categorías señaladas.

2. La duración de este contrato no podrá ser inferior a 6 meses, ni superior a 1 año.

3. Las empresas sólo podrán contratar bajo esta modalidad el número de trabajadores previsto reglamentariamente en el artículo 7 del Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo.

4. La retribución será la pactada en el Convenio Colectivo de aplicación en el ámbito territorial de que se trate para las Categorías comprendidas en el Grupo de Técnicos de Sala, en proporción a la jornada efectivamente realizada.

5. El tiempo dedicado a la formación teórica deberá alternarse con los de trabajo efectivo, de forma que el tiempo global correspondiente a aquélla no podrá ser inferior a un 15 por 100 de la jornada anual prevista en el Convenio Colectivo de aplicación.

Contrato en prácticas:

Dado que los requerimientos formativos para las Categorías Profesionales establecidas en este Convenio no suponen la adquisición de títulos universitarios o de formación profesional de grado medio o superior, ni existen títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional; las partes entienden que no cabe la utilización de esta modalidad contractual en el Sector del Bingo.

VII. Contrato de relevo:

Las partes firmantes del convenio marco estatal consideran que el rejuvenecimiento de las plantillas laborales, con beneficio para las empresas y su posición competitiva en el mercado, y para los trabajadores que sin merma de sus derechos de Seguridad Social mejoran sus condiciones de trabajo al final de su carrera profesional, tiene como instrumento fundamental el fomento de la jubilación parcial y del contrato de relevo, en los términos regulados en el presente artículo del convenio, en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 166. 1 y 2, de la Ley General de la Seguridad Social.

La empresa y el trabajador podrán acordar la reducción de la jornada y el salario en un mínimo de un 25% y un máximo de un 75%, con objeto de que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial anticipada en los términos previstos en el apartado 2 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social. A tal efecto la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. Si el contrato de relevo se realiza a jornada completa y con duración indefinida, la reducción de la jornada y del salario podrá alcanzar el 85%, en lugar del 75%.

El contrato de relevo ha de celebrarse con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

El grupo profesional del trabajador relevista ha de ser el mismo del trabajador sustituido que se jubila parcialmente.

VIII. Encadenamiento de contratos temporales de un mismo trabajador o trabajadora.

Por aplicación de lo dispuesto en el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores el trabajador que en un periodo de 30 meses hubiera estado contratado durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo grupo profesional, mediante dos o más contratos temporales adquirirá la condición de trabajador fijo en la empresa.

CAPÍTULO SEGUNDO

Periodo de prueba

Artículo 13. *Período de prueba.*

1. Podrá concertarse por escrito un período 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.
Resto del personal: 15 días naturales.

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

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

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

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

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

7. En los contratos celebrados a tiempo parcial, cuando se celebren para la prestación de servicios que no se vayan a realizar todos los días de la semana, el período de prueba no podrá superar los veinte días laborales.

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

CAPÍTULO TERCERO

Subrogación convencional por cambio de empresario

Habida cuenta que la práctica de los juegos de suerte, envite o azar solo se puede efectuar en Salas autorizadas al efecto; sujetas, en primer lugar, a la autorización previa de la Administración Pública correspondiente; en segundo lugar, limitada en el tiempo, debiendo las empresas autorizadas para la renovación de las autorizaciones que facultan la apertura y funcionamiento de las Salas de Juego, cumplir los requisitos y condiciones exigidas por la Comunidad Autónoma correspondiente. Se hace preciso regular en que forma afecta dicha singularidad a los contratos de trabajo que vinculan a los trabajadores y trabajadoras con la empresa autorizada o, en su caso, responsable del servicio y, los derechos y obligaciones de las partes en cada uno de los supuestos.

Artículo 14. *Renovación de permisos, autorizaciones y licencias.*

La renovación de los permisos, autorizaciones y 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 faculden a la empresa autorizada inicialmente para la apertura y 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, 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 estará a lo dispuesto en los artículos siguientes del presente Convenio Marco.

Artículo 15. *Subrogación empresarial.*

Como ha quedado dicho, las autorizaciones para la instalación y funcionamiento de Salas de Juego se otorgan, con arreglo a 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 requisitos establecidos reglamentariamente. Además, dichas 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. A este respecto y con el fin de regular la estabilidad en el empleo de los trabajadores y los derechos y obligaciones que deben presidir la relación y sucesión de empresas, la absorción del personal entre quienes se sucedan mediante cualquier título en el sector de los Juegos de suerte, envite o azar, se llevará a cabo en los términos y condiciones aquí indicados, de acuerdo con lo siguiente:

a) Cuando resulte de aplicación el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, se estará al régimen y efectos que le son propios.

b) Cuando el cambio de titularidad no se encuadre en el ámbito de aplicación citado del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, los efectos subrogatorios, en atención a las peculiares características de la actividad del Bingo, vendrán condicionados a los supuestos y reglas válidamente previstos en el presente Capítulo.

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

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

Lo dispuesto en el presente Capítulo será de aplicación en todos los supuestos de sucesión o sustitución de empresas, en los que no exista transmisión patrimonial, como consecuencia del cambio de titularidad de una empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma.

Artículo 16. *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 la misma 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 la misma en nueva adjudicataria.

2. En los supuestos de fusión o absorción empresarial en los que, al menos una de ellas posea autorización para la apertura y 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 contrato de prestación de servicios a su primitivo titular de la autorización como consecuencia de una decisión judicial que resuelve un contrato.

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

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 al personal afectado a otro puesto de la misma Categoría o en su defecto Grupo Profesional en su plantilla, el trabajador pasará de la plantilla de la Empresa de Servicios adjudicataria del servicio a la Entidad titular, la cual deberá respetar al trabajador todos los derechos laborales que tuviera reconocidos en su anterior empresa, incluso la antigüedad; en este caso, el trabajador tendrá derecho exclusivamente a percibir con cargo a su anterior empresa la liquidación de los haberes y partes proporcionales de gratificaciones y vacaciones, integrándose en el momento en que esté en posesión de la documentación, licencias gubernativas y demás requisitos reglamentarios para el desempeño de sus funciones.

6. La subrogación prevista en este Capítulo será también de aplicación en el supuesto de que una entidad titular de licencia que viniera explotando directamente su licencia, contrate o ceda la explotación de la Sala de Juego a otra Empresa de Servicios.

7. Asimismo, si la empresa, titular de la licencia gubernativa o arrendataria de la misma, solicita plazo para contratar con una nueva Empresa de Servicios o para hacerse cargo directamente de la explotación, responderá frente a los trabajadores, y durante el plazo que se le conceda de las obligaciones contraídas por la anterior empresa (pago de salarios, Seguridad Social y demás obligaciones laborales).

Artículo 17. Aspectos formales de la subrogación.

La Empresa cesante en el servicio deberá preavisar documentalmente al personal afectado, el cambio de titularidad en la prestación de servicios. También deberá 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 que deberá constar el nombre del trabajador, fecha de nacimiento, nombre de los padres, estado civil, número de beneficiarios de prestaciones a la familia, importe de la totalidad de percepciones de cualquier clase, antigüedad, certificación del Instituto Nacional de la Seguridad Social de hallarse al corriente del pago de sus obligaciones a la Seguridad Social, poniendo a disposición de la misma los documentos que aquélla estime oportunos para la comprobación de la veracidad de todo ello.

Artículo 18. Contenido de la protección.

Con la finalidad de garantizar el principio de estabilidad en el empleo 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 de la empresa cedente pasaran a adscribirse a la empresa cesionaria o entidad que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones económicas, sociales, de representación sindical y personales que se disfrutasen en la empresa cedente y que se acrediten documentalmente.

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

En lo que respecta al Convenio Colectivo de aplicación en la nueva empresa, se estará a lo dispuesto en el presente Convenio Marco y en los Convenios Sectoriales de ámbito inferior.

Artículo 19. Resolución de licencias, autorizaciones y permisos.

La denegación de los permisos, autorizaciones o licencias gubernativas para el desarrollo de la actividad, por el motivo que fuere, no renovación, 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 Marco 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 empleo, en su caso.

CAPÍTULO CUARTO**Clasificación profesional y movilidad funcional****Artículo 20. Criterios generales.**

Los trabajadores que presten servicio en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio quedan clasificados en Categorías Profesionales y Grupos Profesionales.

Mediante acuerdo entre el trabajador y la empresa se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, asignándose necesariamente una de las Categorías Profesionales de las establecidas en el presente Convenio y quedando encuadrado, por tanto, en un Grupo Profesional.

El desempeño de las funciones derivadas de la citada clasificación define el contenido básico de la prestación laboral.

Los criterios de definición de las Categorías Profesionales se acomodan a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

Artículo 21. Definición de las categorías.

Jefe/a de Sala: Ejercerá la dirección y control general del funcionamiento de la sala, adoptando las decisiones relativas a la marcha de las distintas operaciones de acuerdo con las normas técnicas del bingo y adecuando el ritmo de aquellas en consideración a la afluencia de público, cartones vendidos y mayor o menor cuantía de los premios; cuidará del correcto funcionamiento de todos los aparatos, instalaciones y servicios; ejercerá la jerarquía sobre todo el personal al servicio de la sala; será el responsable de la correcta llevanza de la contabilidad específica del juego, así como la tenencia y custodia de la propia sala, de las autorizaciones precisas para su funcionamiento y de la documentación relativa al personal. Asimismo, el Jefe/a de Sala ostentará la representación de la Entidad titular de la autorización o, en su caso, de la Empresa de servicios que gestione el juego, tanto frente a los jugadores como ante los Agentes de la autoridad, a menos que dicha representación se halle atribuida a otra persona y ésta se encuentre presente en la sala.

Jefe/a de Mesa: Será el responsable de la comprobación de las bolas y cartones; llevará la contabilidad de los cartones vendidos para cada jugada o sorteo; efectuará la determinación de los premios de línea o bingo, comprobará los cartones premiados, informando colectivamente de todo ello a los jugadores, será responsable y custodio del libro de actas de registro y llevará el control del «stock» de cartones por partida. Constará individualmente cuantas peticiones de información o reclamaciones formulen los jugadores y consignará todo ello, así como las incidencias que se produzcan, en el acta de cada sesión.

Cajero/a: Tendrá en su poder los cartones y los entregará ordenadamente a los Vendedores, indicará al Jefe/a de Mesa el número de cartones vendidos, así como las cantidades que correspondan a los premios de línea y bingo; recaudará el dinero obtenido en la venta de cartones, y preparará las cantidades correspondientes a cada premio para su abono.

Locutor/a-Vendedor/a: Realizará la venta directa de los cartones y la recaudación de su importe, que entregará junto con los cartones sobrantes al Cajero/a; retirará de la mesa, antes de efectuar la venta de los nuevos cartones, los utilizados por los jugadores en la jugada anterior y repasará las series dentro de su jornada laboral. En su turno de Locutor/a pondrá en funcionamiento la máquina cuando se inicie la jugada, leerá en voz alta el número de la bola según el orden de salida; apagará la máquina al finalizar el juego y abonará a los jugadores los importes de línea y bingo, contando su importe en el momento del abono, para facilitar el abono de los premios durante la venta de cartones de la siguiente partida y siempre que la organización del trabajo lo permita, este cometido lo podrá realizar cualquier otra categoría profesional definida en este artículo. Cuando realice la labor de locución no realizará la función de venta de cartones, aunque podrá colaborar en otras funciones dentro de la sala.

Admisión y Control: Será el encargado/a de controlar la entrada de jugadores en la sala de juego, comprobando que el carnet corresponde a la persona que lo presenta, y negando la entrada a las personas que lo tuvieren prohibido, dando cuenta al Jefe/a de Sala de los incidentes. Tendrá asimismo como misión la llevanza del fichero de visitantes y su actualización.

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

Del mismo modo, en aquellos Reglamentos Autonómicos donde al Jefe/a de Sala/ Responsable de Establecimiento, se le haya dado la consideración de Personal Directivo, la presente regulación no modificará dicha consideración a ningún efecto.

Servicios Auxiliares: Estas categorías (Administración, Aparcacoches, Porteros/as, Vigilantes y Personal de limpieza, etc.), no están comprendidas entre las técnicas del Bingo y realizarán las funciones propias de sus especialidades, sin que les sea exigida credencial de juego o permiso gubernativo alguno.

Artículo 22. Grupos profesionales.

Los Grupos Profesionales están determinados por aquellas Categorías que presentan una base profesional homogénea dentro de la Organización del trabajo.

En este sentido y a los estos efectos de lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, los grupos profesionales que seguidamente se establecen agrupan unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, e incluyen las categorías profesionales que se relacionan y cuyas funciones, que definen el contenido general de la prestación, se encuentran detalladas en el artículo anterior.

Por acuerdo entre el trabajador o trabajadora y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación a uno de los grupos profesionales previstos en el presente Convenio-Marco. De igual modo, se asignará al trabajador una de las Categorías Profesionales que se recogen en este acuerdo y que delimitan la prestación laboral.

Se establecen dos Grupos Profesionales que engloban las Categorías específicas del juego del Bingo:

Grupo de Técnicos de Juego: Que integra las Categorías Profesionales de Jefe/a de Sala, Jefe/a de Mesa y Cajero/a.

Grupo de Técnicos de Sala: integrado por las Categorías Profesionales de Locutor/a-Vendedor/a y Admisión-Control.

Artículo 23. Movilidad funcional.

1. La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional y las que derivadas de las características físicas o psí-

quicas individuales, necesariamente demostradas, pudieran poner en peligro la seguridad y la salud del propio trabajador y trabajadora afectado/a, y las de sus compañeros y compañeras, al amparo de lo determinado en la ley de prevención de riesgos laborales. Sin que a estos efectos se tenga en consideración el carnet administrativo otorgado por las Comunidades Autónomas.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. No obstante, cuando se produzca se efectuará siempre con criterios de equidad, procurando que exista rotatividad entre los trabajadores de las distintas categorías profesionales que integran cada uno de los grupos profesionales. En el caso de encomienda de funciones inferiores está deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar dicha situación a los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

3. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador o trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en la encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen todas las funciones superiores correspondientes a las del grupo profesional por un periodo continuado e ininterrumpido superior a seis meses durante un año o de ocho meses no continuos durante dos años, el trabajador o la trabajadora podrá reclamar el ascenso o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme al criterio de prioridad con respecto a los trabajadores que no hubiesen realizado tales funciones de superior categoría y sobre nuevas contrataciones que pudieran realizarse.

En lo no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO QUINTO

Estructura salarial

Artículo 24. Estructura salarial.

La retribución de los trabajadores y trabajadoras estará integrada por:

I. Salario Base.

Es la parte de la retribución fija abonada a los trabajadores y trabajadoras en función de su Categoría Profesional, por unidad de tiempo del trabajo convenido durante la jornada ordinaria de trabajo fijada en Convenio, incluido los tiempos de descanso establecidos.

II. Complementos Salariales.

a) De Puesto de Trabajo:

Se devengarán en virtud de las especiales características del puesto de trabajo asignado.

Quebranto de Moneda.

Plus de prolongación de jornada.

b) Complementos de Calidad y Cantidad de Trabajo.

Se devengarán en razón de los ingresos brutos mensuales obtenidos por la Sala de Juego, no tendrán carácter consolidable y, dadas sus especiales características no podrá en ningún caso tener la consideración de retribución absorbible.

Plus Convenio o Prima de Producción

Cualesquiera otros que vengán determinados por la negociación de ámbito inferior que tengan como objeto la incentivación de la calidad o cantidad de la prestación laboral.

c) Complementos Personales.

Tales como aplicación de títulos, idiomas o conocimientos especiales, o cualquier otro de naturaleza análoga que derive de las condiciones personales del trabajador y que no haya sido valorado al ser fijado el salario base. Asimismo tendrá ésta consideración el premio de permanencia en el centro de trabajo. En ningún caso tendrán el carácter de conceptos salariales compensables ni absorbibles.

Antigüedad.

Cualesquiera que vengán determinados por las características especiales y personales del trabajador.

d) Plus de Trabajo nocturno.

Dadas las especiales características del trabajo en el Sector, todos los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a percibir por este concepto, la cuantía y en las condiciones en que se determine en el Convenio Sectorial de aplicación en cada ámbito 12 pagas por nocturnidad, incluidas las vacaciones.

e) Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

Todos los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a tres pagas extraordinarias; dos de ellas se abonarán semestralmente, coincidiendo con los días 20 de Junio y 20 de Diciembre de cada año, y la tercera coincidiendo con el inicio del periodo de vacaciones anuales pudiendo prorratearse ésta en 12 mensualidades.

Los trabajadores y trabajadoras que ingresen o cesen durante el año, percibirán la parte proporcional de dichas pagas.

III. Complementos Extrasalariales.

Tendrán carácter extrasalarial las percepciones, cualquiera que sea su forma, que no responda a una retribución unida directamente con el trabajo prestado.

Poseen esta naturaleza las compensaciones por:

Transporte.

Dietas.

Indemnizaciones o suplidos.

IV. Retribución en especie.

V. En su caso, las mejoras voluntarias individualmente pactadas o unilateralmente concedidas por el empresario.

CAPÍTULO SEXTO

Formación profesional

Artículo 25. Formación continua.

Se acuerda en el ámbito de la negociación colectiva estatal del Juego del Bingo y conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, la realización de un Plan de Referencia para la Formación Profesional en el Empleo en el sector de Bingos de ámbito estatal que contenga:

- Determinación de los objetivos del plan de referidos a la satisfacción de las necesidades del sector.
- Establecimiento de las acciones formativas incluidas en el plan de referencia y prioridades de las mismas.
- Concreción de las entidades solicitantes.

Se faculta la definición de los contenidos y la concreción de estos a la Comisión Paritaria Sectorial Estatal del Juego del Bingo de Formación Continua.

En lo no contemplado en el presente Capítulo, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo y en las Órdenes del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, e Inmigración, respectivamente, 2307/2007, de 27 de julio y 718/2008, de 7 de marzo; el Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo de 7 de febrero de 2006 y el VI Acuerdo Nacional de Formación; así como a las normas legales, reglamentarias y convencionales que puedan dictarse en el futuro en esta materia.

Artículo 26. Comisión paritaria sectorial de formación continua.

Se da continuidad a la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua, creada en anteriores Acuerdos, como instrumento dinamizador de los objetivos contenidos en este Capítulo.

La Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua del Sector de Bingos, queda compuesta por cinco representantes de las organizaciones sindicales (dos por CHTJ-UGT, dos por FECOHT-CCOO y uno por USO) y cinco representantes de la organización empresarial (CEJ), representados en la mesa negociadora de este Acuerdo.

Las decisiones del voto de cada uno de los dos grupos de organizaciones, empresarial y sindical, de la Comisión se adoptarán según se detalla a continuación:

- La decisión del voto en el seno del grupo empresarial se adoptará por mayoría absoluta de sus representantes.
- La decisión del voto en el seno del grupo sindical se adoptará por mayoría de las tres cuartas partes de sus representantes.
- Las decisiones de la Comisión se adoptarán por acuerdo de los dos grupos de organizaciones empresariales y sindicales.

La Comisión tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

- Velar por el cumplimiento del presente Acuerdo.

b) Establecer los criterios orientativos para la elaboración de los planes de formación correspondientes a su ámbito y que afectarán exclusivamente a las siguientes materias:

Prioridades con respecto a las iniciativas de formación profesional para el empleo a desarrollar en el sector del Juego del Bingo.

Orientación respecto a los colectivos de trabajadores destinatarios de las acciones.

Enumeración de los centros disponibles de impartición de la formación. A tal efecto deberá tenerse en cuenta el idóneo aprovechamiento de los centros de formación actualmente existentes (centros propios, centros públicos, centros privados o centros asociados, entendiendo por tales aquellos promovidos conjuntamente por las correspondientes organizaciones empresariales y sindicales y con participación de las distintas Administraciones Públicas).

Criterios que faciliten la vinculación de la formación profesional para el empleo en el sector del Juego del Bingo con el sistema de clasificación profesional y su conexión con el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, a los efectos de determinar los niveles de formación profesional para el empleo del sector y su correspondencia con las modalidades de certificación que determine el Sistema Nacional de Cualificaciones.

c) Proponer la realización de estudios de detección de necesidades formativas y la elaboración de herramientas y/o metodologías aplicables a la formación profesional para el empleo en el Sector de Juego del Bingo, a efectos de su consideración en al correspondiente convocatoria de Medidas Complementarias y de Acompañamiento a la Formación.

d) Emitir informe sobre los Planes Agrupados Sectoriales de Formación, así como sobre las Medidas Complementarias y de Acompañamiento que afecten a más de una comunidad autónoma, en el ámbito del presente acuerdo, elevándolos a la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo que esta elabore su propuesta de resolución.

e) Trasladar a la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo para el Empleo informe sobre los contratos programa y acciones complementarias en los plazos y condiciones establecidos en la correspondiente convocatoria.

f) Atender y dar cumplimiento a las solicitudes y requerimientos que le puedan ser trasladados por la Fundación Tripartita para la Formación para en el Empleo.

g) Elaborar estudios e investigaciones. A tal efecto, se tendrá en cuenta la información disponible tanto en el Ministerio de Trabajo e Inmigración como en el Ministerio de Educación, Política Social y Deporte, y especialmente los estudios sectoriales que sobre Formación Profesional hayan podido elaborarse.

h) Aprobar su reglamento de funcionamiento, que deberá adecuarse a lo dispuesto en este Acuerdo.

i) Formular propuestas en relación con el establecimiento de niveles de formación profesional para el empleo Continua a efectos de su correspondencia con las modalidades de certificación que determine el Sistema Nacional de Cualificaciones.

j) Realizar una memoria anual de aplicación del acuerdo, así como de evaluación de las acciones formativas desarrolladas en su ámbito correspondiente.

k) La realización de un Plan de Referencia para la Formación Profesional en el Empleo en el sector de Juego del Bingo de ámbito estatal que contenga la determinación de los objetivos del plan de referidos a la satisfacción de las necesidades del sector, el establecimiento de las acciones formativas incluidas en el plan de referencia y prioridades de las mismas y la concreción de las entidades solicitantes; conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo.

Artículo 27. *Permisos individuales de formación.*

A los efectos previstos en este Acuerdo, las Organizaciones representadas en la mesa negociadora establecerán un régimen de permisos individuales de formación en los siguientes términos:

1. Ámbito objetivo.

Las acciones formativas para las cuales puede solicitarse permiso de formación deberán:

a) No estar incluidas en las Acciones financiadas del Plan de Formación de la Empresa o Agrupado.

b) Estar dirigidas al desarrollo o adaptación de las cualificaciones técnico profesionales del trabajador o trabajadora o a su formación profesional.

c) Estar reconocidas por una titulación oficial.

d) Quedan excluidas del permiso de formación las acciones formativas que no se correspondan con la formación presencial. No obstante se

admitirá la parte presencial de los realizados mediante la modalidad a distancia.

2. Ámbito subjetivo.

Los trabajadores y trabajadoras asalariados que deseen acceder a estas ayudas deberán:

a) Haber presentado al menos un año de servicio en la Empresa.

b) Obtener la correspondiente autorización por parte de la Empresa para el disfrute del Permiso Individual de Formación solicitado y según el procedimiento establecido en Convocatoria.

En dicha solicitud se hará constar el objetivo formativo que se persigue, calendario de ejecución (horario lectivo, periodo de interrupción, duración), y lugar de impartición.

3. Resolución de las solicitudes.

La empresa deberá resolver en el plazo de 30 días, a partir de la recepción de la solicitud que se le presente, con arreglo a lo estipulado en este artículo.

A fin de valorar tal solicitud, la empresa podrá tener en cuenta necesidades productivas y organizativas de la misma, para lo que recabará la opinión de la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras, así como que el disfrute de los permisos no afecte significativamente la realización del trabajo en la misma.

Tendrán prioridad para disfrutar el permiso de formación, aquellos trabajadores y trabajadoras ocupados que, cumpliendo los requisitos establecidos anteriormente, no hayan participado en una acción formativa de las contempladas en este artículo en el plazo anterior de 12 meses.

No obstante los Convenios Colectivos podrán establecer los correspondientes porcentajes de afectación de la plantilla o de las categorías/grupos profesionales de la empresa.

En caso de denegación de la solicitud por parte de la empresa, aquella habrá de ser motivada y se comunicará al trabajador o trabajadora.

La empresa informará a la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras de las solicitudes recibidas y de su respuesta a las mismas.

El Plan de Formación de la Empresa o, en su caso el Agrupado, establecerá prioridades a efectos del disfrute de los permisos de formación en los supuestos de concurrencia de solicitudes de tales Permisos.

4. Financiación.

Obtenida la correspondiente autorización por la Empresa, el trabajador o trabajadora presentará ante la Fundación tripartita la solicitud de Permiso Individual de Formación en la que se hará constar el objetivo formativo que se persigue, calendario de ejecución y lugar de impartición.

5. Justificación.

El trabajador o trabajadora que haya disfrutado de un permiso de formación deberá, a la finalización del mismo, acreditar el grado de aprovechamiento obtenido mediante la correspondiente certificación.

La utilización del permiso de formación para fines distintos a los señalados se considerará como infracción al deber laboral de buena fe.

6. Duración del permiso retribuido de formación.

El permiso retribuido de formación tendrá una duración máxima de 200 horas de jornada, en función de las características de la acción formativa a realizar.

7. Remuneración.

El trabajador o trabajadora que disfrute de un permiso retribuido de formación, con arreglo a lo previsto en este artículo, percibirá durante el mismo una cantidad igual al de su salario así como las cotizaciones devengadas a la Seguridad Social durante el período correspondiente. El salario estará constituido por el salario base, antigüedad y complementos fijos, en función de lo recogido en el correspondiente Convenio Colectivo.

Dicha cantidad, así como las cotizaciones devengadas por el trabajador y la empresa durante el periodo correspondiente, serán financiadas a través de la Fundación tripartita de Formación Continua.

CAPÍTULO SÉPTIMO

Movilidad geográfica y traslado de centro

Artículo 28. *Movilidad geográfica.*

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

La decisión de traslado deberá ser notificada por la empresa al trabajador o trabajadora, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de 30 días. Efectuada ésta, se abrirá un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras de duración no inferior a 15 días, siempre que no afecte a 30 o más trabajadores, en cuyo caso será de 90 días. En dicho periodo de consultas, se tratará de evitar o reducir los efectos de la decisión empresarial. Debiendo acreditar las razones económicas, técnicas u organizativas que la justifiquen.

En caso de no alcanzar acuerdo con la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras; o bien, si ésta no existiese en el centro de trabajo, la decisión al respecto se someterá necesariamente a procedimiento arbitral en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) conforme a lo dispuesto en el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC), dictándose laudo de obligado cumplimiento.

De existir acuerdo o en caso de que el arbitraje fuese favorable al traslado, éste se cubrirá en primer lugar por los trabajadores que así lo soliciten.

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

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

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado ese periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior, o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Artículo 29. *Traslado de centro de trabajo.*

En los supuestos de traslado de centro de trabajo, por razones de carácter técnico, organizativo y de producción, que no conlleve 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 y Trabajadoras, iniciándose paralelamente un periodo de consultas de 5 días destinado a alcanzar 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 alcanzase acuerdo con el trabajador o trabajadora, será necesariamente la representación de los trabajadores y trabajadoras del centro de procedencia de aquél o de la empresa, si existiese Comité Intercentros, la que resuelva 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 voluntarios para cubrir el traslado.

3. En ningún caso, salvo acuerdo voluntario, podrá trasladarse de centro a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras con mandato en vigor o los que en el plazo de un año hubieran cesado en tales funciones.

Así mismo, tampoco se podrá trasladar que a aquellos trabajadores y trabajadoras que estando en proceso electoral, tomen parte de las candidaturas a Delegados/as de Personal o Comités de Empresa.

Las salvaguardas anteriores serán de aplicación a los Delegados/as Sindicales.

4. Cuando existan razones de carácter económico, técnico, organizativo y de producción, en todo caso solo será posible el traslado de centro de trabajo, cuando quede acreditado que los distintos centros de trabajo formen parte de una misma empresa.

5. El cumplimiento del procedimiento anteriormente expuesto, no será necesario en el supuesto de que el traslado sea colectivo como consecuencia del cambio en la ubicación del centro de trabajo, en cuyo caso se estará a lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO SÉPTIMO

Régimen disciplinario

Artículo 30. *Clases de faltas.*

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

Artículo 31. *Faltas leves.*

Se consideraran faltas leves las siguientes:

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

Artículo 32. *Faltas graves.*

Tendrán la consideración de faltas graves, las siguientes:

- Más de tres y menos de siete faltas de puntualidad en el transcurso de un mes sin causa justificada.
- Faltar al trabajo un día al mes sin que exista causa justificada; salvo que preavise y no ocasione perjuicio grave a la empresa.
- Provocar o mantener discusiones con otros trabajadores o trabajadoras en presencia del público o que trascienda a éste.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- Manipular dentro de los armarios o enseres personales de sus compañeros o compañeras, sin la debida autorización.
- El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado en el ámbito jerárquico de la misma y en el ejercicio regular de sus facultades directivas.
- El abandono del trabajo sin causa justificada. Si ocasiona perjuicio grave a la Empresa se calificará como muy grave.
- No cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicio, forma de efectuarlo o no cumplimentar los partes, formularios o impresos requeridos. Cuando cause perjuicio grave a la empresa se calificará como falta muy grave.
- 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.
- La reincidencia en más de tres faltas, dentro de un trimestre, cuando éstas hayan sido sancionadas.

Artículo 33. *Faltas muy graves.*

Son faltas muy graves las siguientes:

- Más de siete faltas de puntualidad en el transcurso de un mes, sin que exista causa justificada.
- Faltar tres días al trabajo durante un mes, sin que exista causa justificada.
- La embriaguez o consumo de drogas, aunque sea ocasional, durante el horario de trabajo.
- Simular la presencia de otro compañero o compañera valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
- El fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o trabajadoras o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta.
- El hurto, robo o malversación, tanto al público como a los demás trabajadores o a la empresa, dentro de la misma. Queda incluido en este apartado el falsear datos, tanto durante el desarrollo de las partidas como al terminar estas, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
- La simulación reiterada de enfermedad.
- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios y enseres de la empresa.
- Malos tratos de palabra u obra, y falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores o trabajadoras 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 tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición de jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

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

Artículo 34. *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 del que comete la falta, categoría profesional del infractor, y repercusión del hecho en los demás trabajadores y trabajadoras, en el público y en la empresa.

Artículo 35. *Sanciones.*

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

Faltas leves:

Amonestación verbal.
Amonestación por escrito.

Faltas graves:

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

Faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días.
Despido disciplinario por las causas comprendidas en los apartados c), e), f), g), h), i) y j), en cualquier otro caso se precisará que el trabajador sea reincidente.

Artículo 36. *Prescripción.*

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte, y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 37. *Abusos de autoridad por superiores.*

Todo trabajador 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 cinco días y resolverá lo que proceda en el plazo de diez días.

En caso contrario, los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras o el propio interesado podrán formular las oportunas denuncias ante la Autoridad Laboral y Autoridades Estatales o Autonómicas con competencias en materias de Juego.

Artículo 38. *Acoso u hostigamiento en el trabajo.*

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

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

En consecuencia, se hace preciso prevenir que en el lugar de trabajo se produzcan más tensiones que las propias de la actividad y de las derivadas de la organización del trabajo. De forma que se define el acoso en el trabajo como una conducta reprochable y sancionable en los siguientes términos:

Se entenderá como acoso en el trabajo todo abuso de poder que ejerza una persona o grupo de personas para doblegar la voluntad de otra persona, mediante una violencia psicológica extrema a través de agresiones verbales o físicas amenazantes, intimidatorias, abusivas o acosantes; de forma 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, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

Esta conducta será considerada como falta muy grave sancionable conforme a lo previsto en los artículos 43 y 44 del presente Convenio.

TÍTULO III

Del contenido de derecho mínimo necesario

CAPÍTULO PRIMERO

Empleo

Artículo 39. *Trabajadores y trabajadoras vinculados con contratos por tiempo indefinido en las salas de bingo.*

Las partes conscientes de la necesidad no solo de mantener sino de incrementar el trabajo estable como garantía de calidad en el servicio que se presta a los clientes en las Salas de Juego, acuerdan, establecer para todas las Salas de Juego afectadas por el presente Convenio, un número mínimo y obligatorio de trabajadores y trabajadoras fijos, es decir, vinculados a la empresa mediante contrato laboral de carácter indefinido, según el aforo de jugadores de la Sala en los siguientes términos:

Aforo de las salas	Número de trabajadores fijos en salas cuyo horario de apertura sea de 13 horas o inferior	
Hasta 100 jugadores.	4 Trabajadores:	Técnicos de Juego 2. Técnicos de Sala 2.
De 102 a 250 jugadores.	6 Trabajadores:	Técnicos de Juego 2. Técnicos de Sala 4.
De 251 a 400 jugadores.	10 Trabajadores:	Técnicos de Juego 3. Técnicos de Sala 7.
De 401 a 700 jugadores.	14 Trabajadores:	Técnicos de Juego 3. Técnicos de Sala 11.
Más de 700 jugadores.	23 Trabajadores:	Técnicos de Juego 5. Técnicos de Juegos 18.

En las Salas de Juego cuyo horario de apertura al público sea superior a 13 horas, el número de trabajadores fijos con carácter indefinido establecidos en el cuadro anterior se incrementará proporcionalmente al aumento del tiempo de apertura de la Sala con respecto del horario de apertura «tipo», establecido en 13 horas. De forma que, el cálculo del número de trabajadores fijos según el aforo de la Sala será el resultante del siguiente cálculo:

Número de trabajadores fijos para salas de más de 13 horas de apertura.	Tiempo de apertura de la Sala.	Número de trabajadores fijos establecidos en la tabla anterior para la categoría de la Sala en cuestión.
---	--------------------------------	--

N.º de trabajadores/as fijos para salas de más de 13 horas de apertura igual al cociente entre el tiempo de apertura de la sala multiplicado por el número de trabajadores y trabajadoras fijos establecidos en la tabla anterior para la categoría de la Sala en cuestión, dividido por 13.

El incremento de trabajadores y trabajadoras que resulte de la aplicación del cálculo anterior con respecto de la tabla general se cubrirá con trabajadores de las Categorías Profesionales encuadradas en el Grupo de Técnicos de Sala.

No será preceptiva la presencia física en la sala de toda ella en su conjunto y de forma continuada durante todo el horario de apertura de la Sala al público, salvo en aquellas Comunidades Autónomas o Provincias donde lo tengan regulado a nivel normativo, reglamentario o convencional.

Artículo 40. *Empresas de trabajo temporal (ETT).*

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

1. Solo podrán celebrarse contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria, organizadora del juego de bingo, en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria, organizadora del juego de bingo, podría celebrar un contrato de duración determinada, conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio Colectivo.

2. Solo se podrán contratar en el sector de Bingo los servicios de Empresas de Trabajo Temporal que apliquen a sus trabajadores el Convenio Colectivo Sectorial de ámbito Estatal de Empresas de Trabajo Temporal, vigente en cada momento.

3. No podrán celebrarse contratos de puesta disposición para sustituir a trabajadores en huelga en la empresa usuaria, para la realización de las actividades y trabajos que, por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud se determinen reglamentariamente, o cuando en los doce meses inmediatamente anteriores a la contratación la empresa haya amortizado los puestos de trabajo que se pretenden cubrir por despido improcedente o por las causas previstas en los artículos 50, 51 y 52, apartado c), del Estatuto de los Trabajadores, excepto en los supuestos de fuerza mayor, o cuando en los dieciocho meses anteriores a dicha contratación los citados puestos de trabajo hubieran estado cubiertos durante un período de tiempo superior a doce meses, de forma continua o discontinua, por trabajadores o trabajadoras puestos a disposición por empresas de trabajo temporal.

4. Los trabajadores y trabajadoras contratados para ser cedidos a empresas usuarias, organizadoras del juego de bingo, tendrán derecho, durante los períodos de prestación de servicios en las mismas, a percibir, como mínimo, la retribución total, es decir todas las percepciones salariales, incluido el plus convenio, extrasalariales o cantidades obtenidas con ocasión del trabajo, que percibirá un trabajador o trabajadora de la empresa usuaria, organizadora del juego de bingo, que realizara ese mismo trabajo.

5. Sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, cuando el contrato se haya concertado por tiempo determinado el trabajador tendrá derecho, además, a recibir una indemnización económica al término del contrato de puesta a disposición equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio.

6. Los representantes de los trabajadores y trabajadoras de la empresa organizadora del juego de bingo tendrán atribuida la representación de los trabajadores de la empresa de trabajo temporal en misión.

7. La empresa usuaria, organizadora del juego del bingo, deberá informar a los representantes de los trabajadores y trabajadoras sobre cada contrato de puesta a disposición, mediante entrega de copia del mismo, y motivo de utilización, dentro de los tres días siguientes a su celebración. En el mismo plazo deberá entregarles una copia básica del contrato del trabajador puesto a disposición, que le deberá haber facilitado la empresa de trabajo temporal.

8. Con carácter previo al inicio de la prestación de servicios, la empresa organizadora del juego de bingo deberá informar al trabajador o trabajadora sobre los riesgos derivados de su puesto de trabajo, así como de las medidas de protección y prevención contra los mismos.

9. En lo no previsto en los párrafos anteriores se estará a lo dispuesto en la Ley 14/1999, de 1.º junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, modificada por Ley 29/1999, de 16 de julio, y normativa reglamentaria que la desarrolla.

CAPÍTULO SEGUNDO

Tiempo de trabajo

Artículo 41. *Jornada laboral anual.*

La jornada máxima anual será de 1.792 horas, durante la vigencia del Convenio.

En el supuesto de que el trabajador o trabajadora opte por la acumulación de todos los Festivos abonables con excepción del primero de mayo, regulado en el presente Convenio Colectivo, la jornada anual se verá reducida a su vez en 8 horas respecto de la jornada máxima anual pactada para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio.

Artículo 42. *Jornada laboral semanal.*

Se establece la jornada semanal máxima de cuarenta horas de trabajo efectivo.

No obstante, dadas las especiales características que concurren en la actividad, se pacta un horario flexible, que en ningún caso podrá superar las nueve horas de trabajo efectivo al día o cuarenta y cinco horas de trabajo efectivo a la semana, debiendo compensarse las horas trabajadas en exceso en una semana, con descanso en la semana siguiente y, en todo caso, regularizándose dentro del mes el exceso de la jornada que se haya podido realizar. A estos efectos, y al objeto de efectuar el cálculo de la jornada semanal y su compensación en términos homogéneos, en ningún caso se podrá trabajar más de cinco días consecutivos.

Las empresas dispondrán de un libro de carácter estrictamente laboral, en el cual se hará constar la hora en que cada trabajador inicia y fina

liza su jornada, firmando cada interesado en el margen. No se precisará la llevanza de este libro en aquellas salas que dispongan de otro sistema de control de horario.

Artículo 43. *Descanso semanal.*

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

La confección de los turnos de descanso semanal debe garantizar la rotatividad para todos los trabajadores y durante todos los días de la semana, excepto en aquellas salas en las que con jornada reducida se cierre dos días completos consecutivos.

En las salas cuya apertura efectiva resultara inferior a cincuenta y cuatro horas semanales, con objeto de garantizar la rotatividad del descanso semanal, excepcionalmente no será aplicable la imposibilidad de trabajar más de cinco días consecutivos.

Artículo 44. *Calendario laboral.*

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

Horarios de entrada y salida.

Turnos de comida o cena que no podrán comenzar antes de las tres horas del inicio de la jornada de cada trabajador, ni acabar más de dos horas antes de su finalización, excepto en las salas en las que la jornada y horario laboral sean reducidos.

Descansos semanales rotativos.

Turnos de Vacaciones.

Días de disfrute de las Fiestas Abonables y no recuperables

Dicho 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 fuesen necesarios cambios en el calendario una vez publicado, estos se harán de acuerdo con la representación legal de los trabajadores; de no ser posible por causas perentorias, se comunicará a la representación legal con la mayor brevedad posible.

Artículo 45. *Vacaciones anuales.*

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

Durante el período de vacaciones, el trabajador percibirá las mismas retribuciones que si estuviera trabajando, excepto el Plus de Transporte y el Quebranto de Moneda.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario laboral de la empresa coincida en el tiempo con una situación de suspensión por incapacidad temporal, derivada de accidente de trabajo, o de otra contingencia que precisara hospitalización, maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a tales periodos de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Preferentemente las vacaciones se disfrutarán en el periodo comprendido entre el 1 de junio al 30 de septiembre de cada año.

Artículo 46. *Fiestas abonables.*

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

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

La empresa recabará de sus trabajadores y trabajadoras, a través de sus representantes legales, expresión escrita de la opción elegida, dentro de los quince primeros días del mes de Diciembre de cada año, con el fin de poder planificar el trabajo del año siguiente.

A los trabajadores y trabajadoras de nueva contratación la opción se recabará dentro de los quince días siguientes a la finalización de su período de prueba.

Artículo 47. *Permisos retribuidos.*

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

1. Quince días por matrimonio del trabajador o trabajadora.
2. Cuatro días por nacimiento de hijos o fallecimiento de hijos/as, cónyuge o persona con la que se conviva.
3. Dos días por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador o trabajadora necesite hacer algún desplazamiento, el permiso será de cinco días.
- Seis días por fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad cuando el desplazamiento deba de realizarse fuera del territorio español, es acumulable a su descanso semanal.
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 deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
8. Un día de permiso retribuido por matrimonio de padres e hijos.
9. Las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se considerarán justificadas y retribuidas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa.
10. En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario.
11. Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica o tratamiento psicológico en caso de situaciones de violencia de género, si así lo determinan los servicios sociales de atención o servicios de salud.

Cualquier derecho dispuesto en beneficio, protección o ayuda del trabajador o trabajadora en razón de 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 presente Convenio, y siempre que cuente con un año de antigüedad en la empresa.

Artículo 48. *Permisos no retribuidos.*

Además de las licencias legalmente establecidas, los trabajadores y trabajadoras podrán disfrutar de un permiso, sin derecho a retribución, de hasta 30 días al año, dividido, como máximo, en dos periodos no inferiores a 7 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 contemplados en los apartados 2 y 3 del artículo anterior.

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

En caso de fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho del trabajador o trabajadora, quedando huérfano un hijo menor de catorce años, dicho trabajador o trabajadora tendrá derecho a una excedencia especial no retribuida. Esta excedencia deberá ser justificada y tendrá una duración máxima de sesenta días naturales, contados a partir del cuarto o sexto día, según proceda, del fallecimiento y deberá ser solicitada al empresario por el beneficiario mediante el correspondiente escrito, en el que deberá aparecer la fecha de reincorporación a su puesto de trabajo, que será automática.

Artículo 49. *Pausas y reducción de jornada por lactancia.*

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora retribuida de ausencia del trabajo. Esta ausencia retribuida se podrá disfrutar a elección de la trabajadora o trabajador

previa comunicación a la Dirección de la empresa con antelación suficiente, conforme a las siguientes opciones:

1. Dividida en dos fracciones al comienzo o al final de la jornada o de alguno de los turnos de la misma si se trabaja en régimen de jornada partida.
2. Acumular el total de horas de permiso resultantes de la reducción anterior y disfrutarlas de forma ininterrumpida y a continuación del descanso por maternidad, de forma que se disfruten 3 semanas adicionales a las 16 semanas de maternidad o las que correspondan en los supuestos de parto múltiple.

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

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

Artículo 50. *Fiesta del trabajo (Primero de Mayo).*

El día 1 de Mayo se considera como fiesta de no actividad laboral, a todos los efectos, por ser el Día Internacional del Trabajo. No obstante las empresas y los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras podrán establecer otra festividad, de no actividad laboral en sustitución del día 1 de Mayo.

En ningún caso podrá pactarse la apertura de la Sala mediante compensación económica alguna.

Artículo 51. *Cena y/o comida.*

Todos los trabajadores y trabajadoras que realicen una jornada continuada igual o superior a 8 horas diarias, tendrán derecho a un descanso diario mínimo de 30 minutos para comer o cenar, no computable como tiempo efectivo de trabajo. No obstante, en aquellas empresas que vengán disfrutando de mayor tiempo de descanso para éste menester ó tenga la consideración de tiempo efectivo de trabajo, lo conservarán.

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

Artículo 52. *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 fuese imprescindible la realización de horas extraordinarias, éstas se compensarán preferentemente con tiempo libre equivalente.

Año 2008	Euros
Grupo técnicos de mesa	12,62
Grupo técnicos de sala	10,69
Resto de Personal	8,89

Para la aplicación de lo pactado en el párrafo anterior, las empresas afectadas por el presente Convenio estarán obligadas a facilitar de manera mensual al Comité o Delegados de Personal, la información nominal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando sus 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, entregando copia del resumen anual al trabajador en el parte correspondiente.

CAPÍTULO TERCERO

Disposiciones económicas

Artículo 53. *Salario base.*

Durante la vigencia de este Convenio el salario base para todas las categorías y niveles profesionales, sea cual fuere la categoría de la Sala para la que presten sus servicios, queda fijado en las siguientes cuantías:

Año 2008	Euros
Salario base anual	11.925,07
Salario base mensual	795

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

Artículo 54. Quebranto de moneda.

Las Empresas abonarán a los Cajeros/as y Vendedores/as-Locutores/as, así como a los Jefes/as de Mesa, cuando realicen funciones de Cajeros/as, y el personal de Admisión a quien se asigne por la empresa para facilitar el cambio de las máquinas recreativas, un plus de quebranto de moneda, por las cuantías siguientes:

Año 2008	Euros
Importe Anual	176,67
Importe mensual	16,06

Este Plus se percibirá durante once meses al año, quedando excluido el de disfrute de las vacaciones anuales. Los trabajadores y trabajadoras fijos de trabajo discontinuo percibirán este Plus a prorrata de los días trabajados.

Artículo 55. Plus de prolongación de jornada.

Con el fin de compensar económicamente a aquellos trabajadores y trabajadoras que por necesidades reales de la sala, han de realizar trabajos fuera de las horas normales, tales como cierre de caja, recogida de la sala, revisión de cartones y series, etc., las empresas abonarán a dichos trabajadores un plus de prolongación jornada, por los siguientes importes:

Año 2008	Euros
Grupo Técnico de mesa	33,78
Grupo Técnico de sala	31,98
Resto del personal	27,13

Este plus lo percibirán, en todo caso, los trabajadores, para poder garantizar los 1000 euros de salario mínimo devengado.

Artículo 56. Plus de convenio consolidado.

El plus convenio regulado en el anterior Convenio Marco Estatal es sustituido por el presente plus convenio consolidado que percibirá el personal que esté prestando sus servicios con anterioridad a la fecha de publicación del presente Convenio. La determinación del plus de convenio consolidado que percibirán los trabajadores y trabajadoras en el año 2008, corresponderá en su cuantía considerando la media percibida durante el año 2007. La media percibida se determinará tomando todas las cuantías percibidas en concepto de plus convenio durante el año 2007, divididas entre el número de meses de prestación de servicios durante el referido año 2007.

El presente plus convenio consolidado no puede ser objeto de absorción ni compensación, incrementándose en su cuantía para los años sucesivos en el mismo porcentaje que se establezca en el Convenio Marco Estatal para el salario base.

Las empresas que procedan a extinguir contratos indefinidos de trabajo de trabajadores perceptores del plus convenio consolidado, salvo los de carácter disciplinario que resulten calificados como procedentes o despidos por causas objetivas, que procedan en el plazo de los doce meses siguientes a contratar a otro trabajador o trabajadora, o a convertir un contrato temporal o de duración determinada, estarán obligadas 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.

Artículo 57. Plus de nocturnidad.

Las empresas abonarán a todos los trabajadores y trabajadoras que realicen parte de su jornada después de las 22 horas, la cantidad de 77,10 euros mensuales para el año 2008, por el concepto de nocturnidad, en doce pagas, incluidas las vacaciones.

Artículo 58. Gratificaciones extraordinarias.

Todos los trabajadores percibirán tres gratificaciones extraordinarias, que abonarán las empresas de la forma siguiente:

1. El día 20 de diciembre de cada año.

2. En el momento de iniciar, cada trabajador, sus vacaciones anuales. Esta paga se podrá prorratear durante los doce meses del año.
3. Antes del día 20 de junio de cada año.

El importe de cada una de estas pagas se fija en las cuantías siguientes, a las que se adicionaran los Complementos «ad personam» (sustitutivos de la Antigüedad).

Año 2008	Euros
Paga Extraordinaria	795

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

Artículo 59. 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 regreso, se establece un plus de distancia y transporte en cuantía de 510,40 euros anuales o 46,4 euros mensuales para el año 2008, que percibirán los trabajadores mensualmente, o a prorrata de los días trabajados en los casos de los fijos de trabajo discontinuo. Este Plus se percibirá durante once mensualidades, quedando excluido el mes de disfrute de vacaciones anuales. El personal de limpieza percibirá por este concepto el importe de 0,69 euros por cada día de trabajo efectivo en el año 2008.

Artículo 60. Ropa de trabajo.

Anualmente, las empresas suministrarán como mínimo a todos sus trabajadores y trabajadoras dos uniformes completos, así como los utensilios y accesorios, siempre que se les exija su utilización.

Así mismo, suministrarán todas aquellas prendas en que la empresa establezca condiciones determinadas respecto a su modelo o color.

Artículo 61. Forma de pago del salario.

El pago de salarios se efectuará, a través de la domiciliación de nómina de cada trabajador o trabajadora, por Banco o Cajas de Ahorros. En caso de no ser posible mediante este sistema se emplearán talones nominativos, con independencia de la entrega puntual de la hoja de salario a cada trabajador y trabajadora.

CAPÍTULO CUARTO

Previsión social complementaria

Artículo 62. Incapacidad temporal.

La empresa abonará las posibles diferencias que puedan existir entre las percepciones por Incapacidad Temporal y el 100 por 100 de la base reguladora del mes anterior. Esta posible diferencia se abonará a partir del 16.º día de baja y hasta un máximo de seis meses; salvo que el índice de absentismo laboral en la empresa resulte superior al 4 por 100, en cuyo caso el complemento hasta el 100 por 100 de la base reguladora se abonará a partir del 21.º día de la baja y hasta un máximo igualmente de seis meses.

En caso de Incapacidad Temporal derivada de accidente o que haya exigido intervención quirúrgica con hospitalización el 100% se abonará desde el primer día y hasta un máximo de seis meses.

En los supuestos de Incapacidad Temporal como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional, se abonará el 100 % desde el primer día y hasta un máximo de doce meses.

Artículo 63. 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 de que las condiciones del puesto de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto y no sea posible la adaptación a otro puesto de trabajo que evite tal riesgo, se percibirá desde el primer día de la baja y hasta el momento del parto, un complemento a cargo de la empresa hasta alcanzar el 100 por 100 de la base reguladora del mes anterior.

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

Artículo 64. *Ayuda por matrimonio o pareja de hecho.*

El personal con más de dos años de antigüedad en la empresa que contraiga matrimonio o inicie una relación afectiva y estable en los términos previstos en la Disposición Adicional Primera del presente Convenio, y continúe prestando sus servicios en la empresa, tendrá derecho a percibir, como premio de nupcialidad, una gratificación equivalente a treinta días de salario base y complemento «ad personam».

Artículo 65. *Plan de pensiones sectorial.*

Durante la vigencia del anterior Convenio ya quedó constituido, al amparo de lo dispuesto en la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobada mediante Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, y de su normativa de desarrollo y concordante, el vigente Plan de Pensiones Sectorial de promoción conjunta, en el que los promotores del plan son las empresas afectadas por el presente Convenio y los partícipes los trabajadores y trabajadoras de las mismas, a través de una aportación mínima y obligatoria mensual de las empresas afectadas por el Convenio a un Plan de Pensiones, en cuantía del 0,28 % del salario pensable de cada trabajador o trabajadora y mes, así como en su caso, las cuantías individualizadas necesarias para alcanzar la prestación objetivo.

Se faculta a la Comisión Paritaria del presente Convenio Marco para establecer las aportaciones extraordinarias necesarias que aseguren los derechos en curso de consolidación de los trabajadores con edades próximas a la jubilación.

En los ámbitos de negociación inferiores al presente Convenio Marco que hubiesen sustituido la obligación de abonar los denominados «premios de jubilación» por otras fórmulas establecidas en dichos convenios, lo dispuesto en el presente artículo no será de aplicación, salvo que en el ámbito correspondiente las partes negociadoras decidan adherirse a lo previsto en el presente texto.

Artículo 66. *Prestación por invalidez o muerte*

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional, se derivara una situación de Invalidez Permanente en el grado de Incapacidad Total para su profesión habitual o Incapacidad Permanente Absoluta para todo tipo de trabajo, la empresa abonará al trabajador la cantidad de 18.000 euros. En el supuesto de Gran Invalidez la cantidad se fija en 25.000 euros.

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional le sobreviniera la muerte, la indemnización será de 15.000 euros tendrán derecho al percibo de esta cantidad los beneficiarios del mismo o en su defecto el cónyuge o derechohabientes.

Las obligaciones establecidas en este artículo no alcanzarán directamente a aquellas empresas que tengan cubiertos estos riesgos por pólizas suscritas con una Compañía de Seguros, en cuyo caso asumirán éstas las responsabilidades correspondientes.

Para cubrir estas prestaciones, las empresas suscribirán una póliza de seguros a la cual podrán adherirse todas las empresas que lo deseen.

No obstante lo estipulado en el artículo 6 de este Convenio, la actualización de esta prestación entrará en vigor a los tres meses de la publicación del presente Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

Artículo 67. *Ayuda por defunción.*

La empresa abonará al cónyuge o pareja de hecho de sus trabajadores o trabajadoras que fallezcan, o en su defecto a sus hijos o hijas menores de 18 años o incapacitados, o padres bajo su dependencia, un mes de salario de Convenio más complemento «ad personam», en concepto de ayuda por defunción.

CAPÍTULO QUINTO

Suspensión del contrato de trabajo

Artículo 68. *Excedencias.*

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

I. Excedencias Voluntarias:

a) Por un plazo mínimo de un cuatro meses y máximo de cinco años.

b) El excedente no podrá realizar la misma actividad de la empresa. Si infringiera esta prohibición será causa de resolución de su relación laboral.

c) El trabajador o trabajadora con un mes de antelación al término de la excedencia deberá comunicar de forma fehaciente a la empresa su intención de reincorporarse.

II. Excedencias Especiales:

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

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

b) Para atender al cuidado del cónyuge, persona con la que se conviva o familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. El plazo mínimo de excedencia en este supuesto es de tres meses.

c) Por tratamiento personal de toxicómana o alcoholismo bajo vigilancia médica. El plazo mínimo de excedencia en este supuesto es de un año.

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

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

En situación de excedencia de un trabajador o trabajadora, ya sea voluntaria o forzosa, la empresa se verá obligada, en caso de sustitución, a hacerlo mediante contrato de interinaje por el tiempo de duración de la excedencia.

Artículo 69. *Cierre temporal.*

La demora en los trámites de renovación de la autorización para la apertura y funcionamiento de la Sala de Juego, la falta de los permisos municipales a que hubiere lugar o cualquier otro permiso gubernativo, así como el cierre gubernativo por incumplimiento conforme a lo previsto en los Reglamentos que regulan el desarrollo y funcionamiento de las Salas de Juego de suerte, envite o azar en cada una de las Comunidades Autónomas, supondrá para la empresa titular de la autorización o, en su caso, la empresa prestataria del servicio, la obligación de abonar íntegramente una cuantía igual al salario del Convenio a los trabajadores y trabajadoras que por no haber sido dados de alta en la Seguridad Social en el día de su incorporación efectiva a su puesto de trabajo, no llevaran el tiempo suficiente de cotización y no pudieran acogerse al Seguro de Desempleo.

En todo caso, las empresas en situación de cierre temporal, realizarán todas las gestiones conducentes a conseguir los beneficios de la prestación por desempleo del personal a su cargo, tramitando, en su caso, el correspondiente expediente de regulación temporal de empleo.

CAPÍTULO SEXTO

Promoción profesional

Artículo 70. *Vacantes y promociones.*

Cuando se produzca una vacante en cualquier categoría profesional, se pondrá en conocimiento de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, constituyéndose una Comisión Paritaria formada por representantes de los mismos y las personas designadas por la empresa, que determinará las pruebas oportunas a las que deberán someterse los trabajadores y trabajadoras de la empresa que aspiren al ascenso, atendiendo a criterios objetivos de conocimientos y preparación profesional para el puesto a cubrir. Cada parte designará las personas capacitadas para el control de las pruebas pertinentes. En caso de igualdad de capacitación entre los aspirantes, se tendrá en cuenta la antigüedad.

De no encontrarse entre los aspirantes al trabajador o trabajadora capacitados, la empresa podrá cubrir dicha vacante acudiendo a la contratación externa a la misma.

CAPÍTULO SÉPTIMO

Extinción del contrato de trabajo

Artículo 71. *Ceses.*

Los trabajadores o trabajadoras que deseen cesar voluntariamente al servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito, con acuse de recibo, con un plazo de quince 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.

Del mismo modo la empresa vendrá obligada, a preavisar con la misma antelación y condiciones que las establecidas para el trabajador o trabajadora. Efectuado el preaviso, vendrá obligada, siete días antes de causar baja el trabajador a entregar a éste la liquidación y el finiquito para su comprobación, la cual se abonará el último día de trabajo. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado 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 72. *Jubilación especial a los 64 años de edad.*

Los trabajadores y trabajadoras con sesenta y cuatro años de edad podrán jubilarse en las condiciones que establece el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, sobre anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento del empleo.

En estos casos la empresa vendrá obligada a sustituir al trabajador o trabajadora jubilados, durante al menos un año, por otro trabajador o trabajadora que se halle inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo.

Artículo 73. *Jubilación forzosa.*

Atendiendo a las circunstancias y condiciones de la prestación laboral en el sector del Bingo y como medida de fomento del empleo se establece la extinción de la relación laboral por jubilación forzosa de los trabajadores y trabajadoras que al cumplir los sesenta y cinco años de edad reúnan todos los requisitos para resultar beneficiarios de la pensión de jubilación del sistema público de la Seguridad Social, en cuantía del 100 por 100 de la correspondiente base reguladora. En estos casos, en aplicación de la previsión contenida en la letra a/ de la vigente Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores esta medida se vincula a objetivos coherentes con la política de empleo en el sector de manera que la vacante que provoca la jubilación forzosa ha de ser cubierta mediante la contratación de nuevo trabajador o por la transformación de contrato temporal en contrato indefinido.

CAPÍTULO OCTAVO

Salud laboral

Artículo 74. *Seguridad y salud en el trabajo.*

La organización empresarial y organizaciones sindicales representadas en la mesa negociadora del presente Convenio, conscientes de que la protección del trabajador frente a 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 aún, de la simple corrección a posteriori de situaciones de riesgo ya manifestadas. De 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 ello, junto con la información y la formación de los trabajadores y 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 en él desarrollan su prestación laboral y a la actividad concreta que realizan.

Se comprometen al desarrollo y cumplimiento de la normativa vigente en lo relativo a Seguridad y Salud Laboral en todas las empresas afectadas por el presente Convenio, de conformidad con el artículo 2.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Artículo 75. *Comisión sectorial de seguridad y salud.*

Así mismo, al objeto de fomentar la participación de empresarios y trabajadores, 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 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, contempladas en el Capítulo V, artículos 36 a 39, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La Comisión se reunirá trimestralmente y siempre que lo soliciten algunas de las partes pudiendo convocar a 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.

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 a cerca de las cuestiones que planteen el correcto y adecuado tratamiento de la Seguridad y Salud en el sector.

Todos aquellos que puedan asumir por la aplicación por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Desarrollar el Objetivo 3 de la Estrategia Española de Seguridad y Salud (2007-2012).

Artículo 76. *Vigilancia de la salud.*

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

Los reconocimientos médicos serán específicos para los factores de riesgos a los que esté expuesto el trabajador, utilizándose para ello los protocolos de vigilancia de la salud de los trabajadores que elabore el 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 pudiéndose utilizar estos datos con fines discriminatorios.

CAPÍTULO NOVENO

Derechos sindicales

Artículo 77. *Derechos sindicales de los trabajadores y trabajadoras.*

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

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

Fijar todo tipo de comunicaciones y anuncios de carácter sindical en los tablones que a tal efecto deberán establecerse y facilitarse por el empresario, dentro de los locales de la empresa y en lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos de todos los trabajadores, 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 y trabajadoras que sean elegidos para desempeñar cargos sindicales de ámbito Sectorial (comarcal, provincial, ...), 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 78. *Derechos de los comités de empresa y delegados/as de personal.*

Los Comités de empresa y los Delegados/as de personal, además de las competencias establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a:

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

Disponer de un saldo de veinte 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 cinco horas para asistencia a cursillos y Congresos sindicales.

Disponer hasta ocho 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 setenta y dos horas y posterior justificación.

Que se comunique al resto del personal su despido, en caso de producirse, que deberá resolverse, en todo caso, por el Juzgado de lo Social, y en el supuesto de declararse improcedente la empresa deberá readmitirle.

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

Artículo 79. *Secciones sindicales.*

Los Sindicatos podrán constituir Secciones Sindicales, conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. En las empresas con más de veinte trabajadores y trabajadoras que cuenten con un 50% de afiliados o afiliadas, la Sección Sindical representará los intereses sindicales de sus afiliados y afiliadas ante la Dirección de la empresa contando con un Delegado/a Sindical, que gozará de los derechos y garantías fijados para los Delegados/as de Personal y miembros de los Comités de empresa, salvo en lo que se refiere a reservas de horas.

Artículo 80. *Tablón de anuncios.*

Deberá estar en sitio visible para los trabajadores y trabajadoras un tablón de anuncios en que deberá figurar el TC-1 y TC-2 de cotización de la Seguridad Social, calendario laboral, vacaciones de los trabajadores y trabajadoras, calendario oficial de fiestas, plantilla-escalafón de personal y justificante de pago del Impuesto del Rendimiento de las Personas Físicas; además de toda la información que estimen de interés las Secciones Sindicales, Comités de Empresa o Delegados/as de Personal.

Artículo 81. *Nulidad de actos o pactos.*

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

Condicionar el empleo de un trabajador a su afiliación o no a cualquier sindicato.

Despedir, sancionar o cesar a un trabajador por razón de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 82. *Cobro de cuotas sindicales.*

Con el fin 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 DÉCIMO

Administración y seguimiento del convenio

Artículo 83. *Composición de la comisión paritaria.*

La Comisión Paritaria estará integrada por dos partes, una en representación de la Asociación Empresarial y otra en representación de las Centrales Sindicales firmantes del Convenio o con representación en la mesa negociadora. Cada parte estará integrada por seis representantes, pertenecientes todos ellos a la Comisión Negociadora.

Ambas partes podrán ser asistidas por dos asesores con voz pero sin voto. Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable del 60% de cada una de las dos representaciones. Para la validez de sus reuniones se requerirá la previa citación a los responsables de coordinación de cada una de las partes. Realizado este requisito, con la prudente antelación, la Comisión quedará validamente constituida con la asistencia a la reunión de cuatro miembros de la representación empresarial y de dos por cada una de las sindicales, firmantes del Convenio.

El domicilio de la parte social se fija en:

Federación Estatal de Comercio, Hostelería-Turismo y Juego de la Unión General de Trabajadores (CHTJ-UGT):

Avda. América 25, 4.ª Planta.
28002 Madrid.
juego@fechtj.ugt.org

Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo De CC.OO. (FECOHT – CC.OO.):

Plaza de Cristino Martos, 4, 3.ª Planta.
28015 Madrid.
fecoht@fecoht.ccoo.es

Federación de Servicios de la Unión Sindical Obrera (USO)).
C/ Príncipe de Vergara, 13, 7.ª Planta.
28001 Madrid.
servicios@uso.es

El domicilio de la parte económica se fija en:

Confederación Española de Empresarios del Juego (CEJ).
C/ Lagasca 18, 1.º
28006 Madrid.
cejbingo@cejbingo.e.telefonica.net

Artículo 84. *Funciones de la comisión paritaria.*

Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.

Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento.

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

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

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

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

Será depositaria de una copia de la póliza de Seguro prevista en el presente Convenio. A la firma del Convenio y posteriormente con carácter anual conocerá la actualización económica de la póliza y de las modificaciones en sus condiciones, si las hubiere.

Cuando en la aplicación de lo pactado surjan discrepancias insolubles por la Comisión Paritaria, ésta podrá remitir los conflictos colectivos e individuales, si así lo determinase a la mediación o arbitraje del ASEC.

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

CAPÍTULO UNDÉCIMO

Solución alternativa de conflictos laborales

Artículo 85. *Procedimientos no jurisdiccionales de solución de conflictos.*

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al III Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC III); sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

En los ámbitos sectoriales inferiores, las partes negociadoras podrán adherirse expresamente a los sistemas extrajudiciales o alternativos de solución de conflictos laborales establecidos en el ámbito de las Comunidades Autónomas; sin perjuicio de lo cual y mediante el presente Convenio Marco Estatal el sector se adhiere a todos los sistemas previstos en tales ámbitos y suscritos por las asociaciones empresariales y por los sindicatos más representativos. A los conflictos que afecten a más de una Comunidad Autónoma, les será de aplicación el sistema extrajudicial de conflictos laborales de ámbito estatal del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

La Comisión Paritaria podrá designar en cada caso la composición del órgano de mediación correspondiente, sometiendo a las reglas y procedimientos establecidos en el ASEC III, actuando en el seno del propio Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

CAPÍTULO DUODÉCIMO

Situaciones de déficit o pérdidas

Artículo 86. *Régimen especial de retribuciones para empresas deficitarias o con pérdidas.*

Los salarios pactados en este Convenio no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetivamente, situación de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 2006 y 2007 (para los posibles descuelgues de 2008), asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para el año 2008. La misma norma se aplicará para el año 2009, en cuyo caso, el salario a aplicar será el del año inmediatamente anterior a aquel en que se produzca el «descuelgue salarial» con la correspondiente revisión salarial.

En estos casos los salarios quedarán fijados en las siguientes cuantías:

Salario anual	11.446,61 €
Salario mensual	763,11 €
Pagas extraordinarias	763,11 €

Para valorarse esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de ventas y se atenderá a los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de su cuenta de resultados.

Las empresas que consideren que concurren las circunstancias expresadas en el párrafo primero comunicarán en el improrrogable plazo de quince días, a partir de la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial del Estado, a los representantes de los trabajadores y a la Comisión Paritaria de este Convenio, su intención de acogerse al procedimiento regulado en la presente cláusula.

En el plazo de treinta días desde la publicación en el Boletín Oficial del Estado la empresa entregará a los representantes de los trabajadores los datos contables a que se ha hecho referencia, y dentro de estos mismos plazos las partes acordarán si procede o no acogerse a lo establecido en esta cláusula.

El acuerdo o desacuerdo será comunicado a la Comisión Paritaria en el plazo de los cinco días siguientes de haberse producido, quien procederá en la forma siguiente:

A) En caso de acuerdo, la Comisión Paritaria registrará la declaración y acusará recibo de la misma, archivando todas las actuaciones que haya seguido hasta ese momento.

B) En caso de desacuerdo, la Comisión Paritaria, examinará los datos puestos a su disposición, recabará la documentación complementaria y los asesoramientos que estime oportunos y oír a las partes, pronunciándose, por unanimidad, sobre si en la empresa que se examina concurren o no las circunstancias expresadas en el párrafo primero.

El procedimiento establecido en este apartado B) se desarrollará en el plazo de los noventa días naturales siguientes a la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial del Estado.

Si la Comisión Paritaria interpreta que en la empresa en cuestión se dan las circunstancias previstas en esta disposición, lo comunicará a los representantes de los trabajadores y trabajadoras y a la Dirección de la empresa, a efectos de que apliquen las condiciones salariales de esta cláusula. En caso contrario, comunicará igualmente a las partes su obligación de respetar los incrementos salariales de este Convenio.

Si no se produjese acuerdo unánime, la Comisión Paritaria remitirá la decisión a adoptar, al amparo del Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos, a procedimiento arbitral ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje al efecto de que sea dictado laudo arbitral vinculante para las partes.

Los representantes legales de los trabajadores y los miembros de la Comisión Paritaria están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que se haya tenido acceso, como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto a ello sigilo profesional.

El plazo de treinta días establecido en el párrafo 6.º será prorrogado como máximo en quince días naturales, por acuerdo de la Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, siempre y cuando lo comuniquen conjuntamente a la Comisión Paritaria.

El plazo de que dispone la Comisión Paritaria para tomar sus decisiones podrá ser igualmente prorrogable por quince días naturales, por acuerdo unánime de sus miembros.

Todas las comunicaciones referidas en este artículo deberán efectuarse mediante escrito por correo certificado con acuse de recibo.

Los plazos establecidos en esta disposición serán de caducidad a todos los efectos. En los plazos prorrogables, la caducidad operará al término de la prórroga, si la hubiera.

En todo caso debe entenderse que lo establecido en los párrafos precedentes sólo afecta al concepto salarial, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del texto del Convenio.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición Adicional Primera. *Parejas de hecho.*

Se reconocen los mismos derechos, incluidos los relativos a las licencias retribuidas, que el Convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas, con independencia de su orientación sexual, que conviven en unión de pareja afectiva y estable, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no existe registro oficial, por acta notarial o certificación municipal de convivencia.

Disposición Adicional Segunda. *Constitución del Observatorio estatal del sector laboral de Bingos (OB).*

Las partes firmantes o representadas en la mesa negociadora del Convenio Marco teniendo presentes las consideraciones y recomenda-

ciones recogidas en los sucesivos Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva, suscritos por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Unión General de Trabajadores (UGT), sobre la necesidad de profundizar en los instrumentos que favorecen la cooperación entre empresas y trabajadores, específicamente en el ámbito sectorial estatal a través del impulso de observatorios, mantienen la constitución en su ámbito del Observatorio estatal del sector laboral de Bingos (OB).

La constitución y mantenimiento del Observatorio estatal del sector laboral de Bingos permitirá el análisis conjunto, por parte de las representaciones sindicales y la representación empresarial, en materias tales como la posición de las empresas en el mercado, la regulación administrativa de la actividad del juego por parte del Estado y las Comunidades Autónomas, el desarrollo tecnológico, las cuestiones medioambientales, el empleo, las necesidades formativas y aquellas que las partes vayan considerando en cada momento de interés para el sector laboral de Bingos.

Los agentes sociales presentes en el Observatorio estatal del sector laboral de Bingos consideran este instrumento una vía conjunta de participación e interlocución ante la Administración Pública, tanto del Estado como de las Comunidades Autónomas, en defensa de los intereses del sector laboral de Bingos en su conjunto, así como ante la sociedad, procurando la dignificación y el reconocimiento de la actividad del juego del bingo, desarrollada de manera responsable, como servicio lúdico y de ocio que genera empleo y riqueza, en contraste con la lacra que supone para el sector la actividad del juego ilegal.

El Observatorio estatal del sector laboral de Bingos estará conformado paritariamente por las organizaciones firmantes del presente Convenio Marco, con los siguientes miembros:

Dos miembros por la Federación Estatal de Trabajadores de Comercio, Hostelería-Turismo y Juego de la Unión General de Trabajadores-UGT.

Dos miembros por la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de Comisiones Obreras-FECOHT-CC.OO.

Un miembro por la Federación de Servicios de la Unión Sindical Obrera-USO.

Cinco miembros por la Confederación Española del Juego.

El Observatorio adoptará sus iniciativas mediante consenso y tomará sus acuerdos por unanimidad.

Disposición Adicional Tercera. *Sustitución del concepto de antigüedad por complemento «ad personam».*

Las partes firmantes del presente Convenio, acordaron suprimir el complemento personal de antigüedad, recogido en el artículo 36 del Convenio Colectivo vigente hasta el 31 de diciembre de 1999.

Los trabajadores que a fecha 31 de diciembre de 1997, perciban el complemento de antigüedad conforme al sistema que preveía la norma colectiva aplicable para 1995/96, verán sustituido dicho concepto retributivo por un complemento «ad personam», de naturaleza salarial y de carácter no absorbible, ni compensable.

1. El trabajador que a día 31 de diciembre de 1997 tuviera derecho a percibir complemento de antigüedad, es decir, con dos o más años de permanencia en la empresa, consolidará dicha cuantía, prorrateándose los días de exceso que pudieran resultar por meses completos.

En consecuencia, el cálculo del complemento «ad personam» se realizará de la siguiente forma:

N.º meses antigüedad (31/12/97), dividido por 24 y multiplicado por 3% y por el salario base 1997.

2. Dicho complemento se incrementará en los años sucesivos, en el mismo tanto por ciento anual, que se pacte para el incremento salarial de cada año. No siendo de aplicación para las nuevas contrataciones de personal fijo.

3. Este complemento se devengará, para los trabajadores que tuvieran derecho a él, junto con el Salario Base en las Pagas Extraordinarias, tal y como se venía percibiendo el concepto de «Antigüedad» con anterioridad.

4. El sistema de complemento «ad personam», sustituye al concepto de plus de Antigüedad o cualquier otro que pudiera tener origen en los años de permanencia en la empresa, en el puesto de trabajo, tiempo en la prestación del servicio o cualquier otro de naturaleza análoga, de tal forma que fijado dicho complemento, no se podrán pactar pluses que deriven de los conceptos antedichos, ni se devengarán aumentos sobre el

mismo, diferentes a los de la propia actualización que se pacte como incremento salarial.

Disposición Adicional Cuarta. Comisión de igualdad en el ámbito sectorial estatal del sector del juego del bingo.

En el seno de la Comisión Paritaria se constituye una Comisión de Igualdad, compuesta por diez miembros, designando la organización empresarial firmante cinco miembros; y las dos organizaciones sindicales firmantes o representadas en la mesa negociadora del Acuerdo Marco de Bingos, mayoritarias dos miembros cada una ellas, designando el sindicato minoritario restante un miembro; procurando una composición equilibrada y paritaria de mujeres y hombres.

La Comisión de Igualdad asume y ejercerá específicamente las competencias de la Comisión Paritaria sobre las materias relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral.

La Comisión de Igualdad realizará seguimiento de la aplicación de las medidas sobre igualdad previstas en el presente capítulo, así como de las que pudiera haber en los convenios colectivos de ámbito inferior y de los planes de igualdad en las empresas del sector del juego del Bingo. A tal efecto podrá recabar información a las partes negociadoras de los convenios referidos, así como a las empresas respecto a sus planes de igualdad.

En el seno de la Comisión de Igualdad se podrán proponer nuevas medidas en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, para su inclusión por la Comisión Negociadora, en su caso, al contenido del Convenio Marco Estatal del Sector del Juego del Bingo.

La Comisión de Igualdad recabará de los poderes públicos las medidas de fomento para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, especialmente dirigidas a las pequeñas y medianas empresas del sector del Juego del Bingo, previstas en el artículo 49 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Disposición Adicional Quinta. Plan de pensiones sectorial.

La Comisión Promotora estará conformada paritariamente por diez miembros, correspondiendo cinco a la representación empresarial y los cinco restantes a las representaciones sindicales firmantes del presente Convenio Marco.

La representación sindical de la Comisión Promotora será designada por las organizaciones sindicales atendiendo al criterio de su representación en el sector, considerando el número de delegados de personal y de miembros de comités de empresa elegidos en los centros de trabajo y en las empresas del sector.

La Comisión Promotora procederá a realizar cuantas gestiones resulten necesarias para formalizar el Plan, designar las entidades gestoras y depositarias del mismo y desarrollar y aplicar en definitiva el mismo.

La Comisión de Control del Plan se constituirá conforme a las mismas reglas de paridad y representación previstas para la Comisión Promotora. La Comisión de Seguimiento del Plan se dotará de un reglamento adoptando sus decisiones mediante mayoría de cada una de las dos representaciones, empresarial y sindical.

La formalización del Plan de Pensiones supondrá la sustitución definitiva del compromiso de premio de jubilación.

Disposición Adicional Sexta. Comisión para la adecuación del sistema de clasificación profesional.

Las partes se comprometen a constituir en el presente año 2008 un grupo de trabajo, con representación de la mesa negociadora y/o de las partes firmantes del convenio marco y participación de los técnicos y expertos que éstas determinen, que tendrá como objeto la identificación de los nuevos juegos que desarrollan las empresas del sector, y la influencia que los mismos puedan producir en la determinación de las funciones de las categorías profesionales y en el sistema de clasificación profesional.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición Transitoria Primera. Incremento salarial.

1. El incremento económico para el año 2008 es del 4,18 % para todas las partidas económicas del Convenio, incluidas las tablas del plus consolidado.

No obstante lo anterior, en caso de que el IPC real a 31 de diciembre de 2008 sea superior al 4,18 %, se procederá a realizar la revisión de todas las partidas salariales y extrasalariales por la diferencia que se produzca

por encima del 4,18 %, abonándose la cuantía resultante en la primera quincena de febrero de 2009.

2. El incremento salarial para el año 2009 será del 4,18% en todas las partidas económicas, incluidas las tablas del plus convenio consolidado.

No obstante lo anterior, en caso de que el IPC real a 31 de diciembre de 2009 sea superior al 4,18 %, se procederá a realizar la revisión de todas las partidas salariales y extrasalariales por la diferencia que se produzca por encima del 4,18%, abonándose la cuantía resultante en la primera quincena de febrero de 2010.

Disposición Transitoria Segunda. Aplicación de la estructura de negociación colectiva en el sector.

La voluntad de las partes negociadoras es que el presente Convenio Marco se aplique en toda su extensión y con los efectos que se prevén en el Título Primero. Asimismo, la voluntad de reordenar los ámbitos inferiores expresada en el citado Título Primero, ha de tener una plasmación práctica desde la fecha de publicación del presente Convenio Marco.

En consecuencia, las organizaciones firmantes acuerdan que las disposiciones contenidas en los Convenios Colectivos de ámbito inferior al estatal, vigentes en la fecha de publicación del presente Convenio, decaerán automáticamente al término de la vigencia inicialmente prevista en los mismos, siendo de aplicación desde ese mismo instante la regulación contenida en el presente Convenio Marco, debiendo adaptarse necesariamente la negociación de aquellos a lo contemplado en el presente Convenio Marco, en los concretos términos previstos en el Capítulo Segundo del Título Primero.

Si durante el desarrollo del proceso de negociación colectiva de los Convenios Colectivos de ámbito inferior al estatal surgieran discrepancias o controversias que supongan la imposibilidad de lograr acuerdos para la adaptación de las condiciones económicas a las previsiones mínimas del presente Acuerdo Marco, a petición de cualquiera de las partes presentes en el proceso de negociación podrá instarse proceso de mediación ante la Comisión Paritaria del Acuerdo Marco Estatal, que actuará integrada como órgano específico en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), conforme prevé el artículo 5.2 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC), en el que se plantearan alternativas para la integración del conflicto.

Agotado el proceso de mediación referido sin la consecución de acuerdo, la controversia se resolverá necesariamente mediante un procedimiento de arbitraje ante el órgano de solución extrajudicial de conflictos competente que culminará con el dictado de un laudo de obligado cumplimiento para las partes.

Disposición Transitoria Tercera.

De forma paulatina aunque no homogénea, en algunas Comunidades Autónomas, se están implantando máquinas de premio especiales o exclusivas para salas de bingo, ello comporta en la práctica la realización de unas funciones que no están acogidas en el artículo 21 de este Convenio, entre otras razones, por la novedad de su implantación, además de la voluntad de las partes expresada en la disposición adicional sexta, de adecuar las funciones de las categorías profesionales y su sistema de clasificación profesional. Por ello, hasta tanto se produzca la identificación de los nuevos juegos y su influencia, las partes, acuerdan incorporar transitoriamente al Grupo de Técnicos de Sala, la siguiente función: – Atenderán las máquinas de juego especiales, cualquiera que sea su ubicación, facilitando a los jugadores el cambio en la moneda fraccionaria que le requieran y el pago de premios.

Disposición Transitoria Cuarta.

Respecto a las condiciones económicas que con carácter de disposiciones mínimas se establecen en el capítulo III del título III del presente convenio marco, teniendo en cuenta las circunstancias por las que atraviesa el sector y la disparidad de condiciones no homogéneas existentes entre el presente convenio marco y el convenio provincial de Valencia, acuerdan dejar en suspenso para la provincia de Valencia lo establecido en la disposición transitoria cuarta del convenio marco estatal para las empresas organizadoras del Juego del Bingo suscrito con fecha de 22 de octubre de 2003 (BOE de 11-12-2003), en tanto no se produzca la homogeneización de los aspectos relativos a la jornada anual efectiva, el plus convenio y otras condiciones más favorables recogidas en el convenio provincial de Valencia, en relación con el presente convenio marco estatal.

ANEXO 1

Conceptos económicos

1. Estructura salarial

I. Salario base

II. Complementos salariales

Ad personam (disp. adic. 3. ^a).	Sólo para aquellos que a 31 de diciembre de 1997 cobraban antigüedad.
Plus convenio consolidado (art. 56).	Sólo para aquellos que estuvieran contratados en la fecha de publicación del convenio.
Prolongación de jornada (art. 55).	Este plus lo percibirán, en todo caso, los trabajadores, para poder garantizar los 1000 € de salario mínimo devengado. También cobrarán este plus quienes superando los 1000 € de salario devengado garantizado realicen la prolongación de jornada.
Quebranto de moneda (art. 54).	Tienen derecho a este plus: Cajeros. Vendedores-Locutores. Jefes de Mesa cuando realicen funciones de cajero. Admisión cuando de cambio en las máquinas recreativas.
Nocturnidad (art. 57).	Se cobra 11 meses al año. Sólo para aquellos que realicen parte de su jornada después de las 22:00.
Complementos de cantidad y calidad.	Cualquier complemento determinado por la negociación de ámbito inferior que tenga como objeto la incentivación de la calidad o cantidad de la prestación laboral.
Complementos personales.	Cualquier complemento que venga determinado por las características especiales y personales del trabajador

III. Complementos extrasalariales

Plus Transporte (art. 59).	Tienen derecho a este plus todos los trabajadores
Dietas.	Se cobra 11 meses al año
Indemnizaciones o suplidos.	—

IV. Retribución en especie

V. Mejoras voluntarias individualmente pactadas o unilateralmente concedidas por el empresario

2. Salarios 2008

A. Con efectos desde 1 de enero de 2008 éstas son las cuantías a aplicar en nómina:

Conceptos económicos	2008
Salario Base (art. 53).	
Importe anual	11.925,07 €
Importe mensual	795 €
Gratificación Extraordinaria (art. 58)	795 €
Plus de Transporte (art. 59).	
Importe anual	510,4 €
Importe mensual (11 meses)	46,4 €
Personal limpieza (por día de trabajo efectivo)	0,69 €
Quebranto de Moneda (art. 54).	
Importe anual	176,67 €
Importe mensual (11 once meses)	16,06 €
Horas Extraordinarias (art. 52).	
Técnicos de Juego	12,62 €
Técnicos de Sala	10,69 €
Servicios Auxiliares	8,89 €

Conceptos económicos	2008
Plus de Prolongación de Jornada (art. 55).	
Técnicos de Mesa	33,78 €
Técnicos de Sala	31,98 €
Resto de Personal	27,13 €
Plus de Nocturnidad (art. 57).	
Mensual (12 meses)	77,10 €
Complemento Ad Personam (disp.adic 3. ^a).	
Sólo para aquellos que tengan derecho a cobrarlo	Cuantía 2007 incrementada en un 4,18%.
Plus convenio consolidado (art. 56).	
Sólo para aquellos que tengan derecho a cobrarlo	Sumatoria plus convenio 2007 N.º meses de prestación durante el 2007 + Incremento del 4,18%

B. Si en enero de 2009 se contrasta, que el IPC real definitivo del 2008 supera el 4%, deberá hallarse la diferencia entre las cantidades reflejadas en la tabla y la cuantía resultante de aplicar a dichas cantidades la diferencia entre el 4% y el IPC real definitivo del 2008. El resultado deberá abonarse como atrasos en la primera quincena de febrero del 2009.

3. Salarios 2009.

A. Las tablas salariales del 2009 serán el resultado de aplicar un 4,18 % de subida, a las cantidades del 2008 una vez se las haya aplicado la eventual diferencia entre el 4% y el IPC real definitivo del 2008.

B. Si en enero de 2010 se contrasta, que el IPC real definitivo del 2009 supera el 4%, deberá hallarse la diferencia entre las cantidades reflejadas en la tabla y la cuantía resultante de aplicar a dichas cantidades la diferencia entre el 4% y el IPC real. El resultado deberá abonarse como atrasos en la primera quincena de febrero del 2009.

17679

RESOLUCIÓN de 27 de octubre de 2008, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones en el ámbito de colaboración con órganos de la Administración General del Estado que contraten trabajadores desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social.

La Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 19 de diciembre de 1997 y la Orden TAS/2435/2004, de 20 de julio, establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas por los Servicios Públicos de Empleo en el ámbito de la colaboración con órganos de la Administración General del Estado y sus organismos autónomos, Universidades Públicas e instituciones sin ánimo de lucro, que contraten trabajadores desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social.

Por otro lado, la Orden TAS/816/2005, de 21 de marzo, por la que se adecua al régimen jurídico establecido en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, las normas reguladoras de subvenciones que se concedan por el Servicio Público de Empleo Estatal en los ámbitos de empleo y formación profesional ocupacional, establece en su artículo 4 que el procedimiento de concesión de las subvenciones recogidas en el artículo 2 de dicha Orden, en el que se incluyen en su letra f) el mencionado programa de colaboración de los Servicios Públicos de Empleo se tramitará en régimen de concurrencia competitiva, en los términos establecidos en el título I de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

Por todo ello, procede dictar resolución de convocatoria de subvenciones para el programa de colaboración en el ámbito exclusivo de gestión del Servicio Público de Empleo Estatal con órganos de la Administración General del Estado en el País Vasco, Ceuta y Melilla, que contraten trabajadores desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social, con objeto de procurar una experiencia profesional a dichos trabajadores que les sitúe en mejor posición para su inserción en el mercado de trabajo.

En su virtud, dispongo:

Primero. *Objeto y regulación.*

1. Esta Resolución tiene por objeto aprobar la convocatoria de subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva, para el desarrollo de proyectos del programa de colaboración del Servicio Público de Empleo Estatal con órganos de la Administración General del Estado en el País Vasco, Ceuta y Melilla.

2. La convocatoria se efectúa de acuerdo con las bases reguladoras para la concesión de subvenciones contenidas en la Orden del Ministerio de