

10é. Conveni col·lectiu de Catalunya de les empreses organitzadores del joc del bingo

Capítol primer

Normes generals

Article 1

Àmbit personal

El present Conveni col·lectiu estableix les bases per a les relacions laborals entre les empreses organitzadores del joc del bingo i els seus treballadors o treballadores, qualsevol que sigui la seva modalitat de contracte.

Article 2

Àmbit territorial

Les normes d'aquest Conveni són d'obligatòria aplicació per a la totalitat de les empreses organitzadores del joc del bingo radicades a Catalunya, tant les que actualment es troben en funcionament com les que poguessin establir-se en un futur.

Article 3

Àmbit funcional

Estan incloses en el camp d'aplicació d'aquest Conveni totes les empreses dedicades a l'organització del joc del bingo, bé siguin societats de serveis o titulars de llicència governativa quan explotin o organitzin directament l'activitat del bingo.

Article 4

Vigència i durada

Aquest Conveni entrarà en vigor amb caràcter general a partir de l'1 de gener de 2006 i la seva durada serà de tres anys, fins al 31 de desembre de 2008, prorrogant-se a la seva finalització d'any en any llevat de denúncia de les parts.

Article 5

Denúncia

La denúncia del present Conveni es farà amb un preavís mínim de 45 dies a la data del seu venciment o a la de qualsevol de les seves pròrrogues. La part denunciant remetrà, dins dels 30 dies següents, escrit de projecte de conveni a l'altra, que disposarà de 2 setmanes per estudiar-lo i formular per escrit la seva contraproposta. Transcorreguts aquests terminis s'iniciaran les negociacions.

Article 6

Característiques del conveni

Totes les condicions econòmiques o d'una altra índole pactades en aquest Conveni, considerades en el seu conjunt i en còmput anual, tenen la consideració de mínimes, complementant, si s'escau, les establertes en el conveni estatal.

El present Conveni constitueix un tot indivisible, fruit de concessions mútues, i manté un equilibri entre els interessos de les parts negociadores, per la qual cosa la declaració de nul·litat total o parcial d'alguna de les clàusules comportaria la pèrdua de vigència i aplicabilitat de la totalitat del Conveni.

Només de mutu acord entre les parts podran negociar-se convenis d'àmbit inferior.

Els conflictes que s'originin per concurrència de convenis es resoldran segons el que preveu l'Estatut dels treballadors per a aquest supòsit.

Article 7

Respecte a les millores adquirides

Les empreses afectades pel present Conveni respectaran les condicions econòmiques més beneficioses concedides als seus treballadors o treballadores, abans o després de la seva firma, que no hagin estat objecte de modificació en aquest Conveni, considerades totes en còmput total anual, sense perjudici del que s'estableix en l'article següent.

Article 8

Absorció i compensació

Totes les condicions pactades en aquest Conveni són compensables en la seva totalitat i en còmput anual per les millores, de qualsevol índole, que vinguin gaudint els treballadors o treballadores, quan aquestes superin la quantia total del Conveni, i es consideraran absorbibles des de l'entrada en vigor d'aquest.

Capítol segon

Contractació laboral

Article 9

Classificació del personal

Els treballadors o treballadores es classificaran en fixos, fixos a temps parcial, contractats a temps parcial de durada determinada, eventuais, interins o en substitució, temporals i en formació. Podran, a més, existir els diferents tipus de contractes autoritzats per la normativa general vigent en cada moment. El nombre de treballadors o treballadores eventuais no serà superior al 30% de la plantilla de cada sala.

Article 10

Modalitats de contractació

Tot el personal de plantilla d'una sala de bingo ha de tenir contracte de treball degudament diligenciat i causar alta en la Seguretat Social, sigui quina sigui la modalitat de la seva contractació, des del primer dia de la seva incorporació a l'empresa, conforme a la normativa d'ocupació i de Seguretat Social vigent.

En la firma dels contractes de treball estaran presents els representants legals dels treballadors o treballadores, si n'hi hagués, als quals es lliurarà còpia dels contractes de treball si així ho sol·licitessin, sense perjudici de la còpia que correspon al mateix treballador o treballadora.

A les sales de nova obertura la contractació serà revisada per la Comissió Paritària del Conveni. Els empresaris comunicaran a la Comissió Paritària del Conveni, amb una antelació mínima de 15 dies a la data prevista per a la seva obertura, una llista dels futurs treballadors o treballadores, amb indicació dels llocs que s'han d'ocupar i una breu descripció del grau d'experiència, temps de permanència en l'exercici de la professió i l'oficina d'ocupació de la qual procedeixen.

Atès l'actual situació d'atur existent a l'Estat espanyol, i com a mesura de foment de l'ocupació, a partir de l'entrada en vigor del Conveni quedarà prohibida la contractació de personal en règim de pluriocupació. S'exceptua de la prohibició total de pluriocupació el treballador o treballadora fix de caràcter discontinu i a temps parcial.

La contractació dels treballadors o treballadores s'ajustarà a les normes legalment establertes vigents en cada moment i específicament a les que figuren en el present Conveni col·lectiu, comproment-se les empreses a la utilització de les diferents modalitats contractuals previstes en la llei, d'acord amb la finalitat de cadascun dels contractes.

1. Contracte fix o indefinit:

Totes les empreses afectades pel present Conveni cobriran els llocs de treball que en cada moment exigeixin les necessitats del local, o les que pugui exigir la reglamentació del joc aplicable, per mitjà de contractes fixos o temporals de qualsevol de les modalitats regulades per la legislació vigent.

2. Contracte fix de treball discontinu:

S'ha de complir el que disposa l'article 15.8 de l'Estatut dels treballadors.

Podrà concertar-se per portar a terme treballs fixos i diaris, de caràcter discontinu o estacional, es repeteixin o no en dates certes, dins del volum normal d'activitat de l'empresa, com pot donar-se a les sales de joc que funcionin únicament en determinats dies de la setmana o en aquelles altres en les quals l'activitat i afluència de públic s'incrementi regularment en determinades èpoques o estacions de l'any.

1. La consideració de treballadors o treballadores fixos discontinus es farà constar obligatòriament en el contracte de treball que se subscriu, així com les circumstàncies especials que hi puguin concórrer. Es computarà la seva antiguitat amb caràcter general des de la firma inicial del contracte de treball.

2. La crida ha de fer-se per ordre d'antiguitat dins de cada grup professional. El mateix criteri regirà quan l'empresari acordi prolongar l'activitat del treballador o treballadora, sempre que aquest no tingui suspès el contracte per temps igual o superior al de la prolongació, sent aquesta d'obligada acceptació per part del treballador o treballadora.

En el cas d'absència de crida, el treballador o treballadora ha de reclamar en el termini de 20 dies hàbils en procediment d'acomiadament davant la jurisdicció competent, iniciant-se el termini per a això des del moment en què tingués coneixement de la falta de convocatòria.

3. Contracte de treball a temps parcial

S'ha de complir el que disposa l'article 12 de l'Estatut dels treballadors.

1. Podrà concertar-se per temps indefinit o per durada determinada en els supòsits en els quals legalment es permeti la utilització d'aquesta modalitat de contractació.

2. Ha de fer-se constar, entre d'altres elements, si el contracte se celebra per temps indefinit o per durada determinada, identificant, en aquest últim cas, el supòsit previst en l'article 15 de l'Estatut dels treballadors que justifica aquesta durada, així com el nombre i la distribució d'hores al dia, a la setmana, al mes o l'any durant les quals el treballador o treballadora prestarà serveis.

3. La durada de la jornada contractual per a aquest tipus de treballadors o treballadores en cap cas podrà ser inferior a 16 hores ni excedir de 30 hores setmanals.

4. El treballador o treballadora fix a temps parcial no podrà fer hores extraordinàries. En cas de fer-les, el contracte es transformarà automàticament en contracte fix a temps complet. Queden excloses d'aquesta prohibició les hores per causa de força major, com ara substitució per malaltia, absències, etcètera.

En cas d'augment de plantilla, o vacant que calgui cobrir, en igual categoria o grup professional, els treballadors o treballadores contractats a temps parcial tindran preferència sobre noves contractacions a temps complet.

El treballador o treballadora a temps parcial no veurà minvats els seus drets respecte als treballadors o treballadores a temps complet, inclosos els drets sindicals.

El nombre de treballadors o treballadores sota aquesta modalitat de contracte en cap cas podrà excedir del 33% de la plantilla fixa pactada en aquest Conveni.

4. Contracte eventual per circumstàncies de la producció:

S'ha de complir el que disposa l'article 15.1.b) de l'Estatut dels treballadors.

La durada màxima d'aquest contracte serà de 12 mesos en un període de 18 mesos, comptats des del moment en què es produeixen les circumstàncies del mercat o l'acumulació de tasques que el motivin. En el cas que es concerta per un temps inferior a 12 mesos, podrà ser prorrogat, per una sola vegada, mitjançant acord entre les parts, sense que la durada total del contracte pugui excedir de l'esmentat límit.

Amb independència de la indemnització legal que correspongui, si la durada certa del contracte es prolongués per més de 6 mesos i, en acabar aquest o la seva pròrroga, s'extingís per voluntat de l'empresari o l'empresària, el treballador o treballadora tindrà dret a una indemnització addicional a la legal d'un dia del seu salari per mes treballat, o prorrata si s'escau, des del 6è mes de la seva prestació laboral i fins a un màxim de 10 dies.

No podran utilitzar aquesta modalitat contractual, en els termes anteriorment exposats, les empreses que no tinguin cobertes les plantilles de treballadors o treballadores fixos establertes en el present Conveni.

5. Contracte d'interinitat:

Per substituir treballadors o treballadores amb dret a reserva de lloc de treball en els supòsits previstos en l'article 15.1.c) de l'Estatut dels treballadors. Així mateix podrà ser objecte d'aquest contracte la substitució del treballador o treballadora durant les 3 setmanes d'acumulació del període de lactància que es preveu en el present Conveni.

En el contracte s'especificarà el nom del substituït i la causa de la substitució.

6. Contracte formatiu:

Contracte per a la formació:

Té per objecte l'adquisició de formació teòrica i pràctica necessàries per al desenvolupament adequat dels llocs de treball enquadrats en el grup professional de tècnics de sala. Només es podrà celebrar amb treballadors o treballadores majors de 18 anys i menors de 21 anys, d'acord amb la normativa aplicable a les sales de bingo.

1. D'acord amb la naturalesa d'aquest contracte, s'estima que les funcions prevalents establertes en aquest Conveni i compreses en el grup de tècnics de joc no són susceptibles de ser enquadrades en aquesta figura contractual, per la necessària experiència pràctica que han d'acumular les categories assenyalades.

2. La durada d'aquest contracte no podrà ser inferior a 6 mesos, ni superior a un any.

3. Les empreses només podran contractar sota aquesta modalitat el nombre de treballadors o treballadores previst reglamentàriament en l'article 7 del Reial decret 488/1998, de 27 de març.

4. La retribució serà el salari mínim interprofessional més un increment del 20%.

5. El temps dedicat a la formació teòrica ha d'alternar-se amb el de treball efectiu, de manera que el temps global corresponent a aquella no podrà ser inferior a un 15% de la jornada anual prevista en el present Conveni.

7. Contracte en pràctiques:

Atès que els requeriments formatius per a les categories professionals establertes en aquest Conveni no suposen l'adquisició de títols universitaris o de formació professional de grau mitjà o superior, ni existeixen títols oficialment reconeguts com a equivalents que habilitin per a l'exercici professional, les parts entenen que no es pot utilitzar aquesta modalitat contractual en el sector del bingo.

8. Contracte de relleu i jubilació parcial

S'ha de complir el que disposa l'article 12.6 de l'Estatut dels treballadors i el que disposen els reials decrets 1131 i 1132/2002, de 31 d'octubre, amb la finalitat de fomentar la jubilació flexible i l'estabilitat en l'ocupació dels treballadors o treballadores del sector.

1. El treballador o treballadora, quan reuneixi les condicions generals exigides per tenir dret a la pensió contributiva de jubilació de la Seguretat Social, amb excepció de l'edat, que ha de ser inferior en, com a màxim, 5 anys a l'exigida, o quan, reunint igualment les mencionades condicions generals, hagi complert ja l'esmentada edat, podrà concertar amb l'empresa una reducció de la seva jornada de treball i del seu salari d'entre un mínim d'un 25% i un màxim d'un 85% d'aquells. L'execució d'aquest contracte de treball a temps parcial, i la seva retribució, seran compatibles amb la pensió que la Seguretat Social reconegui al treballador o treballadora en concepte de jubilació parcial, extingint-se la relació laboral en produir-se la jubilació total.

2. En qualsevol cas, l'accés a la jubilació parcial de les persones interessades requerirà que s'assoleixi el corresponent acord individual entre el treballador i l'empresa mitjançant la celebració simultània del corresponent contracte de treball a temps parcial del jubilat parcial i del contracte de relleu amb el substitut o rellevista.

En el còmput anual la jornada de treball del jubilat es veurà reduïda en el màxim percentatge que legalment s'estableixi respecte de la que tenia en el moment immediatament anterior a l'accés a la jubilació parcial.

Les hores de treball corresponents a la jornada residual seran realitzades en jornades completes, i en períodes determinats de l'any o anys, excepte altre acord entre les parts.

El jubilat parcial veurà reduït el seu salari en el mateix percentatge que la seva jornada. Per a la determinació del salari que s'abonarà al jubilat parcial, s'agafarà, d'una part el salari ordinari fixa de l'últim mes i, d'altre, el salari ordinari variable que en promig s'hagi percebut en els 12 mesos anteriors al moment d'accedir a la jubilació parcial quedant exclosos els conceptes extrasalarials, així com l'import corresponent a hores extraordinàries. El percentatge d'aquest salari mig serà el que percebi el treballador amb independència del tipus de treball que realitzi durant els períodes de temps en que presti els seus serveis. L'esmentat salari li resultarà abonat distribuït en 12 mensualitats amb independència dels períodes en que presti els seus serveis i experimentarà els increments que s'estableixin en el conveni col·lectiu.

La jubilació plena del treballador-jubilat parcial es produirà, obligatòriament, al complir l'edat de jubilació ordinària, o abans si la pensió resultant assolís, ja, la prestació màxima abonable, i tot això a l'objecte de reforçar i sobretot millorar les polítiques de feina estable que històricament les parts han acordat. En aquest sentit, les parts entenen que el mecanisme de la jubilació parcial-contracte de relleu és un instrument idoni per a la consecució d'un relleu generacional ordenat que millora estabilitat i qualitat de feina.

En qualsevol cas, perquè la jubilació total resulti obligatòria al assolir-se l'edat ordinària de jubilació resultarà necessari complir els requisits necessaris exigits per la legislació de Seguretat Social per tenir dret a la pensió de jubilació en la seva modalitat contributiva.

Els jubilats parcials gaudiran dels beneficis socials establerts en el present Conveni Col·lectiu en proporció a la seva jornada parcial de treball.

La duració del contracte de relleu serà igual a la del temps que falti el treballador substituït per assolir l'edat de jubilació ordinària, i podrà ser a jornada completa.

Si bé el treballador rellevista haurà de pertànyer al mateix grup professional que el treballador jubilat parcialment, la prestació dels seus serveis no necessàriament hauran de realitzar-se en el mateix centre de treball al que pertanyi el treballador substituït podent ser contractat el rellevista en qualsevol centre de treball que tingués l'empresa al que pertanyi el treballador jubilat parcialment i dins de l'àmbit territorial d'aquest Conveni.

Les previsions contingudes en el present article en matèria de jubilació parcial/contracte de relleu quedant tanmateix condicionades a que l'Institut Nacional de la Seguretat Social (INSS) reconegui al treballador interessat la percepció de la corresponent pensió de jubilació parcial, i quedarà sense efecte en el cas que sigui modificat l'actual Textos Legals reguladors de la jubilació parcial/contracte de relleu, bé a nivell substantiu, bé a efectes de Seguretat Social, estant en tal cas a la regulació que se estableixi per acord de la Comissió Paritaria per la adaptació a la nova legislació en aquesta matèria.

Article 11

Període de prova

1. Podrà concertar-se per escrit un període de prova, amb subjecció als límits de durada següents:

Grup de tècnics de joc 60 dies naturals

Grup de tècnics de sala 30 dies naturals

2. Només s'entendrà que el treballador o treballadora està sotmès al període de prova si així consta per escrit.

3. Serà nul el pacte que estableixi un període de prova quan el treballador o treballadora hagi ja desenvolupat les mateixes funcions amb anterioritat a l'empresa, sota qualsevol modalitat de contractació.

4. Les situacions d'incapacitat temporal, maternitat i adopció o acolliment, que afectin el treballador o treballadora durant el període de prova, interrompan el còmput d'aquest sempre que es produeixi acord entre les parts.

5. En els contractes de treball la durada inicial pactada dels quals, certa o estimada, sigui inferior a 6 mesos, el període de prova que en el seu cas es concerta no podrà tenir una duració superior al 30% d'aquella durada, sense que en cap cas sigui inferior a 15 dies naturals ni superior als límits fixats en el número 1 d'aquest article.

6. Quan el contracte de treball se celebri per a la realització d'una obra o un servei determinats o quan es tracti de substituir treballadors o treballadores amb dret a reserva del lloc de treball (interinitat), i no es pugui estimar la seva durada inicial o aquesta sigui superior a 6 mesos, els períodes de prova que es podran concertar són els previstos en el número 1 d'aquest article.

7. En els contractes celebrats a temps parcial, quan se celebrin per a la prestació de serveis que no es prestaran tots els dies de la setmana, el període de prova no podrà superar els 20 dies laborables.

8. Els períodes de prova dels contractes de treball per a la formació no podran superar els 30 dies de durada si la durada inicialment pactada fos de 6 mesos i els 45 dies si fos superior al semestre.

Article 12

Ascensos

El procés de selecció s'establirà prèvia consulta als representants legals dels treballadors o treballadores. En cas d'igualtat entre els candidats seleccionats, gaudiran de preferència per ocupar les vacants que es produeixin en nivells superiors, en les mateixes condicions i característiques que els altres seleccionats, aquells que siguin treballadors o treballadores fixos de plantilla. S'aplicarà supletòriament allò disposat en l'article 24 de l'Estatut dels treballadors.

Article 13

empreses de treball temporal (ETT)

La contractació a través d'aquestes empreses s'ajustarà als criteris o requisits següents:

1. Només podran celebrar-se contractes de posada a disposició entre una empresa de treball temporal i una empresa usuària, organitzadora del joc del bingo, en els mateixos supòsits i sota les mateixes condicions i requisits que l'empresa usuària, organitzadora del joc del bingo, podria celebrar un contracte de durada determinada, conforme a allò disposat en l'Estatut dels treballadors i en el present Conveni col·lectiu.

2. Només es podran contractar en el sector del bingo els serveis d'empreses de treball temporal que apliquin als seus treballadors o treballadores el Conveni col·lectiu sectorial de Catalunya d'empreses de treball temporal, vigent en cada moment.

3. No podran celebrar-se contractes de posada a disposició per substituir treballadors en vaga a l'empresa usuària, per a la realització de les activitats i treballs que, per la seva especial perillositat per a la seguretat o la salut, es determinin reglamentàriament, o quan en els 12 mesos immediatament anteriors a la contractació l'empresa hagi amortitzat els llocs de treball que es pretenen cobrir per acomiadament improcedent o per les causes previstes en els articles 50, 51 i 52, apartat c), de l'Estatut dels treballadors, excepte en els supòsits de força major, o quan en els 18 mesos anteriors a l'esmentada contractació els esmentats llocs de treball haguessin estat coberts durant un període de temps superior a 12 mesos, de manera contínua o discontinua, per treballadors o treballadores posats a disposició per empreses de treball temporal.

4. Els treballadors o treballadores contractats per ser cedits a empreses usuàries, organitzadores del joc del bingo, tindran dret, durant els períodes de prestació de serveis en aquestes, a percebre, com a mínim, la retribució total; és a dir, totes les percepcions salarials, inclòs el Plus del conveni, extrasalarials o quantitats obtingudes amb ocasió del treball, que percebria un treballador o treballadora de l'empresa usuària, organitzadora del joc del bingo, que efectués aquest mateix treball.

5. Sense perjudici d'allò establert en l'Estatut dels treballadors, quan el contracte s'hagi concertat per temps determinat, el treballador o treballadora tindrà dret, a més, a rebre una indemnització econòmica a la finalització del contracte de posada a disposició equivalent a la part proporcional de la quantitat que resultaria d'abonar 12 dies de salari per cada any de servei.

6. Els representants dels treballadors o treballadores de l'empresa organitzadora del joc del bingo tindran atribuïda la representació dels treballadors o treballadores de l'empresa de treball temporal en missió.

7. L'empresa usuària, organitzadora del joc del bingo, haurà d'informar els representants dels treballadors o treballadores sobre cada contracte de posada a disposició, mitjançant lliurament de còpia d'aquest, i motiu d'utilització, dins dels 3 dies següents a la seva celebració. En el mateix termini ha de lliurar-los una còpia bàsica del contracte del treballador o treballadora posat a disposició, que li ha d'haver facilitat l'empresa de treball temporal.

8. Amb caràcter previ a l'inici de la prestació de serveis, l'empresa organitzadora del joc del bingo ha d'informar el treballador o treballadora sobre els riscos derivats del seu lloc de treball, així com de les mesures de protecció i prevenció contra aquests.

9. En allò no previst en els paràgrafs anteriors, s'ha de complir el que disposa la Llei 14/1999, d'1 de juny, per la qual es regulen les empreses de treball temporal, modificada per la Llei 29/1999, de 16 de juliol, i normativa reglamentària que la desenvolupa.

Article 14

Cessaments

Els treballadors o treballadores que desitgin cessar voluntàriament al servei de l'empresa estan obligats a posar-ho en coneixement d'aquesta per escrit, amb acusament de recepció, en un termini de 15 dies. L'incompliment per part del treballador o treballadora de l'obligació de preavisar amb l'antelació indicada donarà dret a l'empresa a descomptar de la seva liquidació l'import d'un dia de salari per cada dia de retard en l'avis.

De la mateixa manera, l'empresa està obligada a preavisar amb la mateixa antelació i les mateixes condicions que les establertes per al treballador. Efectuat el preavis, està obligada, 7 dies abans de causar baixa el treballador o treballadora, a lliurar-li la liquidació i la quitança per a la seva comprovació, la qual s'abonarà l'últim dia de treball. L'incompliment d'aquesta obligació comportarà el dret del treballador o treballadora a ser indemnitzat amb l'import del salari d'un dia per cada dia de retard en l'abonament de la liquidació, amb el límit del nombre de dies de preavis.

Article 15

Excedències

Es reconeix el dret a excedència als treballadors o treballadores afectats pel present Conveni que portin més d'un any al servei de l'empresa.

1. Excedències voluntàries:

a) Per un termini mínim d'un any i màxim de 5 anys.

b) L'excedent no podrà treballar en una altra empresa de la mateixa activitat. Si infringís aquesta prohibició serà causa de resolució de la seva relació laboral.

c) El treballador o treballadora, amb un mes d'antelació a la finalització de l'excedència, ha de comunicar de manera fefaent a l'empresa la seva intenció de reincorporar-s'hi.

2. Excedències Especials:

1. Per un termini màxim de 3 anys, quan s'acreditin els supòsits següents:

a) Per atendre la cura de cada fill, tant si ho és per naturalesa com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, permanent o preadoptiu, a comptar de la data de naixement o, si s'escau, de la resolució judicial administrativa.

b) Per atendre la cura del cònjuge, persona amb la qual es convisqui o familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se pel seu compte, i no desenvolupi activitat retribuïda. El termini mínim d'excedència en aquest supòsit és de 3 mesos.

c) Per tractament personal de toxicomania o alcoholisme sota vigilància mèdica. El termini mínim d'excedència en aquest supòsit és d'un any.

2. El treballador o treballadora, quan cessin les causes que van motivar l'excedència, ha de comunicar per escrit a l'empresa la seva reincorporació al lloc de treball, computant-se el període d'excedència a efectes d'antiguitat laboral en els supòsits expressament previstos en la llei.

3. Aquestes situacions d'excedència només es computaran a efectes d'antiguitat quan així estigui establert per llei, quedant mentrestant el contracte de treball suspès d'acord amb allò legalment establert.

4. L'excedència és incompatible amb una altra activitat laboral o professional.

En situació d'excedència d'un treballador o treballadora, ja sigui voluntària o forçosa, l'empresa està obligada, en cas de substitució, a fer-la mitjançant contracte d'interinitat pel temps de durada de l'excedència.

Article 16

Jubilació

1.- Jubilació especial als 64 anys

Els treballadors o treballadores amb 64 anys d'edat podran jubilar-se en les condicions que estableix el Reial decret 1194/1985, de 17 de juliol, sobre anticipació de l'edat de jubilació com a mesura de foment de l'ocupació.

En aquests casos l'empresa està obligada a substituir el treballador o treballadora jubilat, durant almenys un any, per un altre treballador o treballadora que es trobi inscrit com a desocupat en la corresponent oficina d'ocupació.

2.- Jubilació obligatòria

Atenent les circumstàncies i condicions de la prestació laboral al sector del Bingo i com a mida de foment de l'ocupació, s'estableix l'extinció de la relació laboral per jubilació forçosa dels treballadors i treballadores que al fer els seixanta-cinc anys d'edat reuneixen tots els requisits per a ser beneficiaris de la pensió de jubilació del sistema públic de la Seguretat Social, en la quantia del 100 per 100 de la corresponent base reguladora. En aquests casos, per aplicació de la previsió que conté la lletra a) de la vigent disposició addicional desena de l'Estatut dels Treballadors, aquesta mesura es vincula als objectius coherents amb la política d'ocupació al sector, de forma que la vacant que provoca la jubilació forçosa ha de ser ocupada mitjançant la contractació indefinida d'un nou treballador o per la transformació de contracte temporal en contracte indefinit.

Article 17

Renovació de permisos, autoritzacions i llicències

La renovació dels permisos, les autoritzacions i les llicències governatives produirà la pròrroga automàtica dels contractes de treball en els termes pactats.

1. En els casos de renovació de permisos, autoritzacions i llicències governatives, que facultin l'empresa autoritzada inicialment per a l'obertura i el funcionament de la sala de joc, es mantindrà la situació existent dels respectius contractes de treball, sense que en cap cas pugui el treballador o treballadora, per motiu d'aquesta renovació, veure modificades les seves condicions laborals, ni perdre l'antiguitat adquirida.

2. En els supòsits de canvi de titularitat en l'autorització, o de l'empresa responsable del servei, s'ha de complir el que està previst en els articles següents del present Conveni.

Capítol tercer

Subrogació convencional per canvi d'empresari

Article 18

Subrogació empresarial

Com ha quedat dit, les autoritzacions per a la instal·lació i el funcionament de sales de joc s'atorguen, d'acord amb les disposicions dictades per les comunitats autònomes a persones, tant físiques o jurídiques, amb independència del seu revestiment jurídic, sempre que en cada cas reuneixin les condicions i els requisits establerts reglamentàriament. A més, les esmentades autoritzacions tenen caràcter temporal.

Aquests trets consubstancials del sector, concessió administrativa i limitació temporal, generen una sèrie de peculiaritats en les relacions laborals entre empreses i treballadors o treballadores. Sobre això i amb la finalitat de regular l'estabilitat en l'ocupació dels treballadors o treballadores i els drets i les obligacions que han de presidir la relació i successió d'empreses, l'absorció del personal entre els qui se succeeixin mitjançant qualsevol títol en el sector dels jocs de sort, envit o atzar, s'efectuarà en els termes i les condicions aquí indicats, d'acord amb el següent:

- a) Quan resulti d'aplicació l'article 44 de l'Estatut dels treballadors, s'ha de complir el règim i els efectes que li són propis.
- b) Quan el canvi de titularitat no s'enquadri en l'àmbit d'aplicació esmentat de l'article 44 de l'Estatut dels treballadors, els efectes subrogatoris, en atenció a les peculiars característiques de l'activitat del bingo, estaran condicionats als supòsits i les regles vàlidament previstos en el present capítol.

En tot cas, serà d'aplicació subsidiària l'article 44 de l'Estatut dels treballadors en tot allò no estipulat en el present acord.

No obstant això, en els 2 casos, seran d'aplicació les obligacions formals i documentals que s'estableixen.

Allò disposat en el present capítol s'ha d'aplicar en tots els supòsits de successió o substitució d'empreses, en els quals no es doni transmissió patrimonial, com a conseqüència del canvi de titularitat d'una empresa, centre de treball o unitat productiva autònoma.

Article 19

Supòsits de successió o substitució empresarial

Els supòsits de successió o substitució empresarial són els següents:

1. Els supòsits de canvi de titularitat derivats de la falta de renovació de l'autorització al termini d'aquesta o, la rescissió de l'autorització per infracció greu de l'empresa adjudicatària com a conseqüència d'una decisió administrativa o judicial que resol l'autorització, recaient aquesta en nova adjudicatària.
2. En els supòsits de fusió o absorció empresarial en els quals, almenys una d'aquestes posseeixi autorització per a l'obertura i el funcionament de sales de joc, donin lloc a una nova societat.
3. Supòsits de transmissió derivats d'una intervenció judicial, com pot ser una suspensió de pagaments.
4. Restitució de l'autorització o el contracte de prestació de serveis al primitiu titular de l'autorització com a conseqüència d'una decisió judicial que resol un contracte.
5. En els supòsits que els concessionaris dels permisos, les autoritzacions o les llicències governatives rescindissin els contractes subscrits amb l'empresa de serveis, però seguissin desenvolupant directament l'activitat del joc, el personal de l'empresa de serveis cessant passarà automàticament a dependre del titular de la llicència, amb reconeixement de tots els drets adquirits i en les mateixes condicions que van ser contractats.

Quan l'empresa de serveis perdi l'adjudicació dels serveis d'un centre de treball per resolució de contracte d'arrendament de serveis, i no pugui assignar el personal afectat a un altre lloc de la mateixa categoria o, si no n'hi ha, grup professional en la seva plantilla, el treballador o treballadora passarà de la plantilla de l'empresa de serveis adjudicatària del servei a l'entitat titular, la qual ha de respectar al treballador o treballadora tots els drets laborals que tingués reconeguts en la seva anterior empresa, fins i tot l'antiguitat; en aquest cas, el treballador o treballadora tindrà dret exclusivament a percebre amb càrrec a la seva anterior empresa la liquidació dels havers i les parts proporcionals de gratificacions i vacances, reintegrant-se en el moment en què estigui en possessió de la documentació, les llicències governatives i altres requisits reglamentaris per al desenvolupament de les seves funcions.

6. La subrogació prevista en aquest capítol serà també d'aplicació en el supòsit que una entitat titular de llicència que vingui explotant directament la seva llicència contracti o cedeixi l'explotació de la sala de joc a una empresa de serveis.

7. Així mateix, si l'empresa, titular de la llicència governativa o arrendatària d'aquesta, sol·licita termini per contractar una nova empresa de serveis o per fer-se càrrec directament de l'explotació, respondrà davant dels treballadors o treballadores, i durant el termini que se li concedeixi, de les obligacions concretes per l'anterior empresa (pagament de salaris, Seguretat Social i altres obligacions laborals).

Article 20

Aspectes formals de la subrogació

L'empresa cessant en el servei ha de preavisar documentalment el personal afectat del canvi de titularitat en la prestació de serveis. També ha de notificar la subrogació a la nova empresa amb anterioritat que aquesta es faci càrrec de l'explotació de la sala, acompanyant certificació amb informe dels representants dels treballadors, en la qual haurà de constar nom del treballador o treballadora, data de naixement, nom dels pares, estat civil, nombre de beneficiaris de prestacions a la família, import de la totalitat de percepcions de qualsevol classe, antiguitat, certificació de l'Institut Nacional de la Seguretat Social conforme es troba al corrent del pagament de les seves obligacions a la Seguretat Social. Així mateix, ha de posar a disposició d'aquesta els documents que aquella estimi oportuns per comprovar-ne la veracitat.

Article 21

Contingut de la protecció

Amb la finalitat de garantir el principi d'estabilitat en l'ocupació dels treballadors del sector del bingo i la subrogació empresarial en les relacions laborals del personal, per qui succeeixi l'empresa sortint en qualsevol dels supòsits previstos en el present capítol, els treballadors o treballadores de l'empresa cedent passaran a adscriure's a l'empresa cessionària o entitat que efectuarà el servei, respectant aquesta els drets i les obligacions econòmiques, socials, de representació sindical i personals que es gaudissin a l'empresa cedent i que s'acreditin documentalment.

L'empresa entrant quedarà subrogada en els drets i les obligacions respecte dels treballadors o treballadores.

En el que respecta al Conveni col·lectiu d'aplicació en la nova empresa, s'ha de complir el que disposa el present Conveni.

Article 22

Resolució de llicències, autoritzacions i permisos

La denegació dels permisos, les autoritzacions o les llicències governatives per al desenvolupament de l'activitat, pel motiu que fos, no renovació, abandonament unilateral de l'activitat, rescissió de l'autorització per incompliment legal, etc., així com el tancament de la sala per resolució administrativa, sense perjudici dels drets reconeguts pel present Conveni i els reconeguts en la legislació vigent, serà causa suficient perquè les empreses afectades pel present Conveni puguin donar per resolt els contractes de treball amb els treballadors al seu càrrec, sense més tràmit que el conduent a l'obtenció dels drets de prestació social per desocupació per als afectats, a través de la tramitació de l'expedient de regulació d'ocupació, si s'escau.

Article 23

Resolució de contracte

Quan no es produeixi allò previst en el precepte anterior perquè, havent estat sol·licitats els permisos, les autoritzacions o les llicències governatives, no els siguin renovats, s'han d'aplicar les normes establertes en l'article 51 de l'Estatut dels treballadors i en el Reial decret legislatiu 2/95, de 7 d'abril.

Article 24

Tancament temporal

Les empreses en situació de tancament temporal duran a terme totes les gestions conduents a aconseguir els beneficis del subsidi de desocupació del personal al seu càrrec, observant, en el seu cas, allò establert en l'article 47 de l'Estatut dels treballadors i en el RD invocat en el precepte anterior.

Capítol quart

Categories professionals

Article 25

Definició de categories

Director de sala. El director de sala exerceix la direcció i el control del funcionament de la sala, adoptant les decisions relatives a la marxa de les diferents operacions, d'acord amb les normes tècniques del joc i marcant-ne el ritme adequat; vetlla pel correcte funcionament de tots els aparells, les instal·lacions i els serveis de la sala; exerceix la jerarquia sobre tot el personal al servei de la sala; respon de la correcta gestió de la comptabilitat específica del joc i de la tinença, a la sala, de les autoritzacions necessàries per al seu funcionament i de la documentació relativa al personal. Així mateix, ostenta la representació de l'empresa que gestioni el joc, tant davant els jugadors com dels agents de l'autoritat, excepte en el cas que l'esmentada representació estigui expressament atribuïda a una altra persona i aquesta es trobi present a la sala. Així mateix pot col·laborar en qualsevol funció.

Personal de taula. El personal de taula és l'encarregat de la comprovació de les boles i cartrons; té en el seu poder els cartrons i els lliura ordenadament per a la seva distribució; recapta els diners obtinguts en la venda de cartrons; porta la comptabilitat dels cartrons venuts i sobrants per a cada jugada o sorteig; efectua la determinació dels premis de línia i bingo; comprova els cartrons premiats; informa col·lectivament de tot això els jugadors; prepara i abona les quantitats corresponents a cada premi una vegada finalitzada la jugada; consigna tot això -així com les incidències que es produeixin- en l'acta de cada sessió, i contesta individualment totes les peticions d'informació o reclamacions que formulin els jugadors. Així mateix, executa aquelles funcions que el director de sala pugui encomanar-li. En tot moment hi ha d'haver un membre del personal de taula designat com a responsable d'aquestes funcions.

Personal de sala. El personal de sala s'encarregarà de la venda de cartrons i de la funció d'admissió i control i, en el torn de locució, de qualsevol activitat relacionada amb la venda o administració de cartrons que el director de sala els indiqui.

Article 26

Grups professionals

Tant en la definició de categories que antecedeix com en l'assumpció de responsabilitats i en la regulació de grups professionals que a continuació s'estableix, s'ha de complir el que estableix el reglament de joc vigent en cada moment.

S'acorda l'estructuració de tot el personal en 2 grups professionals:

Grup "tècnics de joc", que queda integrat pel director de sala i personal de taula.

Grup "personal de sala".

Amb la finalitat d'afavorir la polivalència i promoció dels treballadors o treballadores, s'estableix que el director de sala i el personal de taula es poden substituir entre si. De la mateixa manera, el personal de sala i el personal de taula es poden substituir entre ells.

En tot cas, la substitució entre treballadors o treballadores ha de produir-se sense menyscabament de la seva dignitat i formació professional, amb respecte als drets retributius adquirits, sota criteris d'equitat i sense que impliqui tracte discriminatori.

El nombre de membres del personal es fixa en funció de la capacitat de la sala, amb els mínims següents per a una cabuda de 100 persones:

- a) Un director de sala
- b) Un responsable de taula
- c) 4 membres de personal de sala

Capítol cinquè

Condicions de treball

Article 27

Jornada laboral

Durant la vigència d'aquest conveni, la jornada efectiva de treball queda fixada en 1.750 hores anuals de treball real.

No obstant això, quan les necessitats del servei ho exigeixin, a criteri de la Direcció de cada sala, l'esmentada jornada podrà ampliar-se individualment fins a un màxim de 42 hores més anuals, que, en cap cas, tindran la consideració d'hores extraordinàries a un preu alçat unitari de 6 Euros hora.

Sempre que la durada de la jornada diària continuada excedeixi de 6 hores, ha d'establir-se un període de descans durant aquesta de durada no inferior a 30 minuts, que no tindrà la consideració de treball efectiu. Es respectaran en qualsevol cas les situacions personals ja consolidades.

La regularització i el pagament de les hores treballades en excés durant cadascun dels anys de vigència del Conveni s'efectuarà, com a màxim, el 31 de desembre de l'any de la seva realització.

Article 28

Jornada i descans setmanal

1.- Jornada setmanal

S'estableix la jornada setmanal de 39 hores de treball efectiu per a la vigència d'aquest Conveni, i l'excés que es pugui produir sobre la jornada anual convinguda es compensarà amb temps de descans o una altra modalitat que es pacti entre l'empresa i els representants legals dels treballadors o treballadores. No obstant el que s'ha exposat abans, donades les característiques especials que concorren en l'activitat, es pacta un horari flexible que en cap cas podrà superar les 9 hores de treball efectiu al dia o les 45 hores de treball efectiu a la setmana, havent-se de compensar les hores treballades en excés en una setmana amb un major nombre d'hores de descans a la setmana següent i, en tot cas, regularitzant-se dins del mes l'excés de jornada que s'hagi pogut fer.

Entre el final d'una jornada i l'inici de la següent transcorreran, com a mínim, 12 hores.

Les empreses establiran, d'acord amb els representants legals dels treballadors, els horaris, torns de sopar o descansos diaris i descansos setmanals, i en confeccionaran un quadre mensual que es col·locarà en el tauler d'anuncis.

Entre les empreses i els representants dels treballadors o treballadores, o aquests en absència d'aquells, s'establiran els sistemes necessaris per aconseguir els principis d'equitat i igualtat que garanteixin les rotacions en el gaudi de descansos i vacances, així com l'elaboració de torns. Sense perjudici, tot això, de pactes individuals, en la mesura que no perjudiquin tercers.

2.- Descans setmanal

Tots els treballadors o treballadores afectats pel present Conveni, amb independència que la seva jornada sigui a temps complet o a temps parcial, gaudiran de 2 dies de descans setmanal continuats i ininterromputs.

La confecció dels torns de descans setmanal ha de garantir la rotació per a tots els treballadors o treballadores i durant tots els dies de la setmana, excepte en aquelles sales en les quals amb jornada reduïda es tanquin 2 dies complets consecutius.

Article 29

Calendari laboral

Les empreses establiran, d'acord amb els representants legals dels treballadors o treballadores, un calendari laboral mensual on es faran constar:

Horaris d'entrada i sortida.

Torns de menjar o sopar, que no podran començar abans de les 3 hores de l'inici de la jornada de cada treballador o treballadora, ni acabar més de 2 hores abans de la seva finalització, excepte a les sales en les quals la jornada i l'horari laboral siguin reduïts.

Descansos setmanals rotatius.

Torns de vacances.

Dies de gaudi de les festes abonables i no recuperables

L'esmentat calendari s'exposarà en el tauler d'anuncis amb una antelació mínima de 7 dies abans de l'inici de cadascun dels mesos naturals.

Si per necessitats del servei calguessin canvis en el calendari una vegada publicat, aquests es faran d'acord amb la representació legal dels treballadors o treballadores; en el cas que no sigui possible per causes preemptòries, es comunicarà aquest fet a la representació legal amb la major brevetat possible.

Article 30

Vacances anuals

El període de vacances anuals retribuïdes no substituïble per compensació econòmica serà de 30 dies naturals. Aquests 30 dies es gaudiran ininterrompudament, llevat de pacte en contra entre empresa i treballador o treballadora. El gaudi de les vacances o de la part proporcional que correspongui es farà dins de l'any natural de què es tracti. L'empresa i els representants legals dels treballadors o treballadores elaboraran durant el mes de desembre de cada any el quadre de vacances de l'any següent, que ha d'exposar-se en el tauler d'anuncis. Aquest quadre serà elaborat per una sola vegada i posteriorment serà per rotació exacta.

Durant el període de vacances, el treballador o treballadora percebrà les mateixes retribucions que si estigués treballant, excepte el Plus de transport i el Menyscapte de diners.

En el supòsits que el treballador es trobés en situació d'incapacitat laboral motivada per accident, i del qual es derivés hospitalització amb anterioritat al moment d'iniciar el seu torn de vacances, l'empresa i el treballador o treballadora de mutu acord pactaran un nou període compensatori per al seu gaudi, sempre dins de l'any natural i pel temps que hagués durat l'hospitalització, en el cas que aquest fos inferior al període de vacances pactat.

Preferentment, vint-i-un dies de vacances es gaudiran, dins del període de 1er. de juny al 30 de setembre de cada any.

Article 31

Festes abonables

Els dies festius abonables de cada any natural es compensaran d'una de les 2 formes següents:

- a) Quan s'acumulin tots els festius, excepte l'1 de maig, es gaudiran de 18 dies naturals.
- b) Mitjançant qualsevol altra modalitat que, de mutu acord, pactin per escrit l'empresa i el treballador o treballadora.

Al treballador o treballadora que correspongui prestar serveis en alguna de les 14 festes anuals abonables i no recuperables, a més de la seva retribució ordinària d'aquest dia, se li abonarà una compensació econòmica equivalent al 40% del salari base i el Plus del conveni d'aquest dia. Aquesta compensació econòmica es liquidarà en la nòmina corresponent al mes següent al festiu treballat.

L'empresa demanarà als seus treballadors o treballadores, a través dels seus representants legals, expressió escrita de l'opció elegida, dins dels 15 primers dies del mes de desembre de cada any, amb la finalitat de poder planificar el treball de l'any següent.

Als treballadors o treballadores de nova contractació l'opció es demanarà dins dels 15 dies següents a la finalització del seu període de prova.

Article 32

Permisos retribuïts

Tot treballador o treballadora afectat pel present Conveni tindrà dret a permisos retribuïts pels dies naturals que s'estableixen a continuació, sempre que s'avisí amb la possible antelació i es justifiqui adequadament:

1. 15 dies per matrimoni del treballador o treballadora.
2. 4 dies per naixement de fills o mort de fills, cònjuge o persona amb la qual es convisqui.
3. 2 dies per mort, accident o malaltia greu o hospitalització de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per aquest motiu el treballador o treballadora necessiti fer algun desplaçament, el permís serà de 5 dies.
4. Pel temps indispensable per al compliment d'un deure de caràcter públic i personal.
5. Un dia per trasllat del domicili habitual.
6. Pel temps indispensable per a concurrència d'exàmens.

7. Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenats i tècniques de preparació al part que hagin d'efectuar-se dins de la jornada de treball.

8. 2 dies per a assumptes personals, preavisant amb 72 hores i no coincidint amb un altre empleat o empleada de l'empresa que el gaudeixi el mateix dia, excloent-se com a possibles dates de gaudi els dies festius intersetmanals, la vigília d'aquests i els dissabtes, llevat d'acord exprés entre empresa i treballador o treballadora.

Qualsevol dret disposat en benefici, protecció o ajuda del treballador o treballadora pel que fa al seu vincle matrimonial, pel present Conveni serà també d'aplicació al treballador o treballadora unida a una altra persona en una relació d'afectivitat anàloga a la conjugal amb independència de la seva orientació sexual, conforme al que disposi la legislació autònoma o estatal a l'efecte, prèvia aportació de la certificació corresponent en els termes establerts en la disposició addicional primera del conveni marc estatal, sempre que compti amb un any d'antiguitat a l'empresa.

Article 33

Permisos no retribuïts

A més de les llicències legalment establertes, els treballadors o treballadores podran gaudir d'un permís, sense dret a retribució, de fins a 15 dies l'any, dividit, com a màxim, en 2 períodes no inferiors a 7 dies per motius personals o familiars de caràcter inexcusable, com són: exàmens per obtenir titulacions oficialment reconegudes o amb motiu de la insuficiència, per la gravetat o prolongació dels supòsits que donen dret als permisos retribuïts previstos en els apartats 2 i 3 de l'article anterior.

La petició del treballador o treballadora ha de fer-se per escrit i les empreses concediran aquests permisos no retribuïts sempre que hi hagi causa justificada.

Article 34

Pauses i reducció de jornada per lactància

Les treballadores o treballadors, per lactància d'un fill menor de 9 mesos, tindran dret a una hora retribuïda d'absència del treball. Aquesta absència retribuïda es podrà gaudir a elecció de la treballadora o treballador prèvia comunicació a la Direcció de l'empresa amb antelació suficient, conforme a les opcions següents:

1. Dividida en 2 fraccions al començament o al final de la jornada o d'algun dels torns d'aquesta si es treballa en règim de jornada partida.

2. Acumular el total d'hores de permís resultants de la reducció anterior i gaudir-les de manera ininterrompuda i a continuació del descans per maternitat, de manera que es gaudeixin de 3 setmanes addicionals a les 16 setmanes de maternitat o les que corresponguin en els supòsits de part múltiple.

L'esmentat permís per a atenció de fills lactants podrà atorgar-se al pare, sempre que així es decidís en la unitat familiar. Igual procediment se seguirà per al cas d'adopció de fills menors de 9 mesos.

La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància correspondran a la treballadora o al treballador, dins de la seva jornada ordinària. El treballador o treballadora ha de preavisar l'empresari amb 15 dies d'antelació a la data en què es reincorporarà a la seva jornada ordinària.

Article 35

Festa del treball 1 de maig

El dia 1 de maig es considera festa de no-activitat laboral amb caràcter general, per ser el Dia Internacional del Treball, i el gaudirà la totalitat de la plantilla.

No obstant això, les empreses i els representants dels treballadors o treballadores podran establir una altra festivitat de no-activitat laboral en substitució del dia 1 de maig. En Aquest supòsit només s'admetrà com a festivitat substitutiva una de les següents: revetlla de Sant Joan (23 de juny), nit de Nadal (24 de desembre), nit de Cap d'Any (31 de desembre) i, llevat de la ciutat de Barcelona, la vigília d'una festivitat local.

Article 36

Sopar i/o menjar

L'empresa efectuarà un descompte del 40% sobre el preu que en cada moment hagi d'abonar el client en els menjars o sopars del personal en dependències de l'empresa, excepte ofertes i promocions en les quals abonarà l'import íntegre, si optés per aquestes.

Article 37

Hores extraordinàries

Durant la vigència del present Conveni queda prohibida la realització d'hores extraordinàries amb caràcter permanent. No obstant això, si per necessitats de força major fos imprescindible la realització d'hores extraordinàries, aquestes es compensaran preferentment amb temps lliure equivalent. En cas d'optar per la retribució de les hores extraordinàries, es remuneraran segons l'escala següent.

Director de sala: 9,73€ per tot l'any 2006, 10,03€ per l'any 2007

Personal de taula: 9,23€ per tot l'any 2006, 9,51€ per l'any 2007

Personal de sala: 8,26 per tot l'any 2006, 8,51€ per l'any 2007

Per l'any 2008 el increment serà el mateix que per la resta de conceptes salarials tal i com es preveu al art. 47.

Per a l'aplicació d'allò pactat en el paràgraf anterior, les empreses afectades pel present Conveni estaran obligades a facilitar de manera mensual al Comitè o als delegats de personal la informació nominal sobre el nombre d'hores extraordinàries efectuades, especificant-ne les causes.

La realització de les hores extraordinàries, conforme estableix l'article 35.5 de l'Estatut dels treballadors, es registrarà dia a dia, i es totalitzarà anualment, lliurant-se còpia del resum anual al treballador o treballadora en el part corresponent.

Capítol sisè

Disposicions econòmiques

Article 38

Salari base

Durant la vigència d'aquest Conveni, el salari base per a totes les categories i tots els nivells professionals, sigui quina sigui la categoria de la sala per a la qual prestin els seus serveis, queda fixat en la quantia següent:

Salari base mensual 778,94 Euros per l'any 2006, i 802,31 Euros per a 2007.

Per l'any 2008 la quantitat de 2007 serà incrementada tal i com es preveu al art. 47.

Els treballadors o treballadores fixos de treball discontinu i a temps parcial percebran el seu salari a prorrata de les hores realment treballades.

Article 39

Menyscapte de diners

Les empreses abonaran al personal de taula i al personal de sala, quan vinguin cartrons o se'ls assigni la funció de facilitar canvi de màquines recreatives, un Plus de Menyscapte de diners, per la quantia següent:

Import mensual: 14,98 Euros per l'any 2006 i 15,43 per a 2007.

Per l'any 2008 la quantitat de 2007 serà incrementada tal i com es preveu al art. 47.

Aquest Plus es percebrà durant 11 mesos l'any, quedant exclòs el mes de gaudi de les vacances anuals. Els treballadors o treballadores fixos de treball discontinu percebran aquest Plus a prorrata dels dies treballats.

Article 40

Plus de prolongació de jornada

Amb la finalitat de compensar econòmicament aquells treballadors o treballadores que per necessitats reals de la sala han de dur a terme treballs fora de les hores normals, com ara tancament de caixa, recollida de la sala, revisió de cartrons i sèries, etc., les empreses abonaran als esmentats treballadors o treballadores un Plus de prolongació de jornada, per l'import següent:

Import mensual: 44,60 Euros per l'any 2006 i 45,94 per a 2007.

Per l'any 2008 la quantitat de 2007 serà incrementada tal i com es preveu al art. 47.

Aquestes quantitats mensuals les percebran únicament aquells treballadors o treballadores que portin a terme aquests treballs. Sempre que es percebi aquest Plus, el temps dedicat a la realització d'aquests treballs extraordinaris no tindrà la conceptualització d'hores extraordinàries.

Article 41

Plus de transport

Com a compensació de les despeses de desplaçaments i mitjans de transport dins de la localitat, així com des del domicili als centres de treball i el seu retorn, s'estableix un Plus de distància i transport en quantia mensual de 43,24 Euros al 2006 i 44,54 Euros al 2007, que percebran els treballadors o treballadores mensualment, o a prorrata dels dies treballats en els casos dels fixos de treball discontinu. Aquest Plus es percebrà durant 11 mensualitats, quedant exclòs el mes de gaudi de vacances anuals.

Per l'any 2008 la quantitat de 2007 serà incrementada tal i com es preveu al art. 47.

Article 42

Plus de nocturnitat

Les empreses abonaran, a tots els treballadors o treballadores que facin part de la seva jornada al llarg de la setmana després de les 22 hores, la quantitat mensual de 47,32 al 2006 i 62,32 Euros al 2007,, pel concepte de nocturnitat, en 12 pagues, incloses les vacances.

Per l'any 2008 la quantitat de 2007 serà incrementada tal i com es preveu al art. 47.

Conciliació de la vida familiar: amb la finalitat de protegir les condicions laborals de les persones que, en virtut de la Llei 39/1999, s'acullin a la possibilitat de reducció de la seva jornada laboral, aquestes tindran dret a percebre la quantia que correspongui del Plus de nocturnitat, encara que part de la seva jornada (ja reduïda) no coincideixi amb l'horari nocturn establert en el present article.

Article 43

Plus de conveni

El Plus mensual de conveni corresponent als diferents nivells professionals, segons la seva forma de contracte i categoria de la sala, serà el que s'especifica en l'annex 1 (2006) i en l'annex 2 (2007), i que es correspon amb l'estipulat en el conveni marc estatal vigent, al qual s'adhereixen expressament els signants del present Conveni.

Aquest Plus de conveni en aquelles sales on només tinguin lloc sessions de bingo en determinats dies de la setmana, quedarà establert per jornades de 8 hores de treball efectiu en la quantia que es detalla en l'esmentat annex.

Els treballadors o treballadores a temps parcial, fixos o de durada determinada percebran el Plus de conveni a prorrata de les hores treballades.

Així mateix, i en concomitància amb allò disposat en l'art. 26 del present Conveni, es tindrà en compte l'assimilació de categories que s'especificuen a continuació a efectes d'aplicació del pagament de les quanties:

Director de sala / cap de sala

Personal de taula /cap de taula

Personal de sala / locutor venedor.

Article 44

Aplicació de les taules

L'enquadrament dins dels diferents grups establerts vindrà donat pels ingressos bruts mensuals obtinguts sense descomptar el preu dels cartrons, per la venda directa d'aquests en el mes de què es tracti.

Per determinar els ingressos bruts mensuals també es computarà el cartró del "Supertoc" de la mateixa forma que es computen els cartrons ordinaris, sense que li afectin els increments que puguin experimentar els esmentats cartrons del supertoc en el futur.

Per a la correcta aplicació d'aquest Conveni, en la data de la seva entrada en vigor, es tindrà en compte la mitjana dels ingressos mensuals de la sala durant els 3 mesos immediatament anteriors a la aquesta data, i s'enquadrarà en el grup que resulti de l'aplicació.

Una vegada determinat el grup, aquest es revisarà trimestralment, assignant el grup que correspongui, en més o en menys, segons la mitjana dels ingressos obtinguts per la sala durant aquest trimestre.

Qualsevol discrepància quant a l'enquadrament inicial o la revisió trimestral, es resoldrà entre l'empresa i els representants del personal i, en el supòsit de falta d'entesa, serà resolta per la Comissió Paritària, que resoldrà en el termini màxim de 3 dies.

Article 45

Complement ex-antiguitat

A fi de respectar-se els drets adquirits, amb efectes d'1 de gener de 1999, i en substitució del complement per antiguitat, va quedar establert un complement ad personam -que a partir del IX Conveni passà a denominar-se ex-antiguitat- de caràcter salarial i de naturalesa no absorbible ni compensable, en quantia equivalent al complement d'antiguitat reconegut el 31 de desembre de 1998.

A partir de l'1 de gener de 2006, el complement ex-antiguitat (abans ad personam) s'incrementarà en un 3%, igualment per tot l'any 2007 es incrementarà amb un 3% l'import de 2006, i per l'any 2008 la quantitat de 2007 serà incrementada tal i com es preveu al art. 47.

Article 46

Gratificacions extraordinàries

Tots els treballadors o treballadores percebran 3 gratificacions extraordinàries que s'abonaran, respectivament, abans del 30 de juny, 20 de desembre (Nadal) i a l'inici del gaudi de les vacances.

L'import de les pagues serà d'una mensualitat del salari base, Plus de conveni i complement ex-antiguitat a qui correspongui.

Els treballadors o treballadores a temps parcial -fixos o de durada determinada- percebran aquestes gratificacions extraordinàries a prorrata de les hores realment treballades, podent ser-los-les abonades incloses en les liquidacions mensuals d'havers meritats.

De mutu acord amb els treballadors o treballadores, les empreses podran prorratejar qualsevol o la totalitat de les pagues extraordinàries.

Article 47

Revisió salarial

Increment salarial per a 2006 i 2007: Els conceptes retributius de 2006 i 2007 (Annex 3) no tindran revisió salarial, tret del Plus conveni.

El Plus conveni, per 2006 (Annex 1), tindrà un increment d'un 3% sobre les taules del 2005, i per 2007 (Annex 2) el mateix increment sobre les Taules del 2006. En cas que l'índex de preus al consum (IPC) establert per l'INE registrés el 31 de desembre de cadascun d'aquets anys un increment respecte al dia 31 de desembre de 2005 i 2006 respectivament, superior a aquests increments (3%), s'efectuarà una revisió de les Taules, tan aviat com es constati oficialment l'esmentada circumstància, en l'excés sobre l'indicat increment, garantint que l'augment final sigui el de l'IPC real de 2006 i 2007 respectivament. Per portar-ho a terme es prendran com a referència les percepcions econòmiques d'aquest concepte de l'1 de gener de 2006 i 2007 respectivament, i l'esmentat excés les incrementarà a partir de l'esmentada data, tenint, per tant, efectes retroactius. En el cas d'IPC negatiu, no es traurà cap import salarial.

Increment salarial per al tercer any (2008): S'incrementarà a partir del 1er. de gener de 2008 en un 2% els conceptes retributius següents: Salari base, Menyscapte de diners, Plus de prolongació de jornada, Plus de transport, Plus de nocturnitat, Complement ex-antiguitat, Complement d'Increment de Jornada i hores extraordinàries. Si l'IPC real resultant a 31 de desembre de 2008 fos superior a l'increment del 2%, es procedirà a la revisió, en l'excés, pagant-se els endarreriments devengats per tal concepte, des de l'1 gener de 2008, tenint, per tant, efectes retroactius. En el cas d'IPC negatiu, no es traurà cap import salarial.

Previsió social complementària

Article 48

Complement de les prestacions d'incapacitat temporal

L'empresa completarà les prestacions d'incapacitat temporal que percebran els seus treballadors o treballadores en els casos, les quanties i els períodes següents:

a) En incapacitat temporal derivada d'accident de treball: fins al 100% del salari base més Plus de conveni, Plus d'ex-antiguitat i ad personam, si correspon, des del primer dia d'incapacitat fins a un màxim de 12 mesos.

b) En incapacitat temporal derivada de malaltia comuna, amb hospitalització: fins al 100% del salari base més Plus de conveni, Plus d'ex-antiguitat i ad personam, si correspon, des del dia de l'hospitalització fins a un màxim de 12 mesos.

c) En incapacitat temporal derivada de malaltia comuna, sense hospitalització: fins al 100% del salari base més Plus de conveni, Plus d'ex-antiguitat i ad personam, si correspon, des del 10è dia d'incapacitat fins a un màxim de 12 mesos. En el present supòsit, en el cas que el treballador o treballadora no hagués estat en l'esmentada contingència en el transcurs de l'any immediatament anterior a la data de baixa, o si la situació d'incapacitat es prolongués més de 30 dies, s'abonarà el referit complement des del primer dia de baixa i fins a l'indicat amb un màxim de 12 mesos.

Si l'índex d'absentisme laboral en l'empresa resulta superior al 10%, el complement esmentat en el paràgraf anterior s'abonarà a partir del 21è dia de la baixa i fins a un màxim de 6 mesos. L'índex d'absentisme -referit únicament al personal inclòs en l'àmbit d'aplicació del present Conveni- serà el que resulti a primer de cada mes, en el seu còmput interanual, sense tenir en compte les baixes derivades de prestació per maternitat.

Article 49

Defunció

L'empresa abonarà al cònjuge dels seus treballadors o treballadores que morin o, si no n'hi ha, als seus fills menors de 18 anys o incapacitats, o pares sota la seva dependència, un mes de salari de conveni més un Plus ex-antiguitat i ad personam, si correspon en concepte d'ajuda de defunció.

Article 50

Assegurança col·lectiva d'accidents de treball

Les empreses concertaran una assegurança col·lectiva, per als seus respectius treballadors o treballadores i mentre duri la relació laboral amb cadascun, que cobreixi els riscos de mort, invalidesa permanent absoluta per a tota mena de treball o gran invalidesa, derivats exclusivament de la indicada contingència d'accident de treball. El capital assegurat serà de tretze mil dos-cents vint-i-dos Euros (13.222,00 Euros) i el beneficiari serà designat pel treballador o treballadora.

Article 51

Matrimoni

El personal dels 2 sexes, amb més de 2 anys d'antiguitat a l'empresa, que contregui matrimoni civil o canònic o s'inscrigui com a parella de fet en el registre competent i que continuï prestant els seus serveis a l'empresa, tindrà dret a percebre com a premi de nupcialitat una gratificació equivalent a 30 dies de salari Plus d'ex-antiguitat i ad personam, si correspon, així com un permís retribuït de 17 dies, quedant-ne exclosos els contractats a temps parcial, que gaudiran d'aquests beneficis a prorrata.

Article 52

Roba de treball

Anualment les empreses subministraran, com a mínim, a tots els seus treballadors o treballadores 2 uniformes complets, sempre que se'ls exigeixi la seva utilització. Així mateix, subministraran totes aquelles peces sobre les quals l'empresa estableixi condicions determinades respecte al model o color.

Quant al calçat, serà a càrrec de l'empresa sempre que es recomani un establiment per l'exclusivitat del model.

Article 53

Plus de permanència

En substitució del pla de pensions establert a l'article 66 del vigent Conveni marc estatal de bingos, s'estableix un premi de permanència equivalent a una mensualitat de salari base més complement ex-antiguitat per cada 5 anys de prestació de serveis en l'empresa, a percebre pel treballador o treballadora que amb 55 anys o més d'edat causi baixa voluntària en aquesta.

Article 54

Risc durant l'embaràs i maternitat

En els casos de baixa per risc durant l'embaràs, davant la situació certificada pels serveis mèdics del servei públic de salut competent que les condicions del lloc de treball poden influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, i no sigui possible l'adaptació a un altre lloc de treball que eviti tal risc, es percebrà des del primer dia de la baixa i fins al moment del part un complement a càrrec de l'empresa fins a arribar al 100% de la base reguladora del mes anterior.

En els supòsits de permís per maternitat, es garanteix la percepció del 100% de la base reguladora del mes anterior.

Capítol vuitè

Règim disciplinari

Article 55

Classes de faltes

Les faltes comeses pels treballadors o treballadores al servei de les empreses afectades pel present Conveni es classificaran, atenent la seva importància, reincidència i intencionalitat, en lleus, greus i molt greus, d'acord amb el que es disposa en els articles següents.

Article 56

Faltes lleus

Es consideressin faltes lleus les següents:

- a) Fins a 3 faltes de puntualitat durant un mes, sense que hi hagi causa justificada.
- b) La no-comunicació amb l'antelació deguda de la seva falta al lloc de treball per causa justificada, llevat que es provi la impossibilitat d'efectuar-ho.
- c) Falta de lavabo personal, sempre que produeixi queixes per part dels seus companys o companyes i/o públic.
- d) No atendre el públic amb la correcció i diligència degudes.
- e) No comunicar a l'empresa qualsevol canvi de domicili

Article 57

Faltes greus

Tindran la consideració de faltes greus les següents:

- a) Més de 3 i menys de 7 faltes de puntualitat en el transcurs d'un mes sense causa justificada.
- b) Faltar al treball un dia al mes sense que hi hagi causa justificada; llevat que preavisi i no ocasioni perjudici greu a l'empresa.
- c) Provocar i/o mantenir discussions amb altres treballadors o treballadores en presència del públic o que transcendeixi a aquest.
- d) La simulació de malaltia o accident.
- e) Manipular dins dels armaris o béns personals dels seus companys o companyes, sense la deguda autorització.

- f) L'incompliment de les ordres i instruccions de l'empresa, o personal delegat en l'àmbit jeràrquic d'aquesta, i en l'exercici regular de les seves facultats directives.
- g) L'abandonament del treball sense causa justificada. Si ocasiona perjudici greu a l'empresa es qualificarà com a molt greu.
- h) No complir amb les instruccions de l'empresa en matèria de servei, forma d'efectuar-lo o no emplenar els parts, formularis o impresos requerits. Quan causi perjudici greu a l'empresa es qualificarà com a falta molt greu.
- i) No comunicar amb la puntualitat deguda les modificacions de les dades dels familiars a càrrec que puguin afectar l'empresa a efectes de retencions fiscals o altres obligacions empresarials.
- j) La reincidència en més de 3 faltes, dins d'un trimestre, quan aquestes hagin estat sancionades.

Article 58

Faltes molt greus

Són faltes molt greus les següents:

- a) Més de 7 faltes de puntualitat en el transcurs d'un mes, sense que hi hagi causa justificada.
- b) Faltar 3 dies al treball durant un mes, sense que hi hagi causa justificada.
- c) L'embriaguesa o consum de drogues, encara que sigui ocasional, durant l'horari de treball.
- d) Simular la presència d'un altre company o companya valent-se de la seva fitxa, firma o targeta de control.
- e) El frau, la deslleialtat i l'abús de confiança en les gestions encomanades, així com en el tracte amb els altres treballadors o treballadores o amb qualsevol altra persona al servei de l'empresa en relació de treball.
- f) El furt, el robatori o la malversació, tant al públic com als altres treballadors o treballadores o a l'empresa, dins d'aquesta. Queda inclòs en aquest apartat falsejar dades, tant durant el desenvolupament de les partides com en acabar aquestes, si aquestes falsedats tenen com a finalitat maliciosa aconseguir algun benefici.
- g) La simulació reiterada de malaltia.
- h) Fer desaparèixer i inutilitzar materials, útils, eines, aparells, instal·lacions, edificis i béns de l'empresa o causar-los desperfectes.
- i) Mals tractes de paraula o obra, i falta greu al respecte i la consideració a l'empresari i a persones delegades per aquest, així com a altres treballadors i públic en general.
- j) Tot comportament o conducta, en l'àmbit laboral, que atempti al respecte de la intimitat i dignitat de la dona o l'home mitjançant l'ofensa, física o verbal, de caràcter sexual. Si aquesta conducta o aquest comportament es porta a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica suposarà una circumstància agreujant d'aquella.
- k) La reincidència en falta greu, dins d'un trimestre, sempre que hagi estat objecte de sanció.

Article 59

Graduació de sancions

Per a l'aplicació de les sancions previstes en l'article anterior, es tindrà en compte el més gran o menor grau de responsabilitat de qui comet la falta, la categoria professional de l'infractor i la repercussió del fet en els altres treballadors o treballadores, en el públic i en l'empresa.

Article 60

Sancions

Les sancions que les empreses poden aplicar, segons la gravetat i circumstància dels fets comesos, sentida la representació dels treballadors o treballadores, seran les següents: - Faltes lleus: amonestació verbal. Amonestació per escrit.

Faltes greus: amonestació per escrit. Suspensió d'ocupació i sou d'un a 10 dies.

Faltes molt greus: suspensió d'ocupació i sou d'11 a 30 dies. Acomiadament disciplinari per les causes compreses en els apartats c), e), f), g) i h), en qualsevol altre cas es precisarà que el treballador o treballadora sigui reincident.

Article 61

Prescripció

Les faltes lleus prescriuran als 10 dies, les greus als 20, i les molt greus als 60 dies a partir de la data en la qual l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió, i en tot cas als 6 mesos d'haver-se comès.

Article 62

Abusos d'autoritat per superiors

Tot treballador o treballadora podrà donar compte per escrit, a través dels seus representants o directament a la Direcció de l'empresa, dels actes que suposin abús d'autoritat dels seus caps immediats o de qualsevol anomalia comesa per aquests i pels seus companys o companyes de treball. Rebut l'escrit, la Direcció obrirà l'oportú expedient en el termini de 5 dies i resoldrà el que procedeixi en el termini de 10 dies.

En cas contrari, els representants legals dels treballadors o treballadores o el mateix interessat podran formular les oportunes denúncies davant l'autoritat laboral i les autoritats estatals o autonòmiques amb competències en matèries de joc.

Article 63

Persecució o fustigació en la feina (mobing)

Les particularitats pròpies del sector del bingo determinen que en aquest la relació entre individus, com a conseqüència del treball, no solament es produeixi entre el personal de l'empresa en la qual es presta servei, sinó que a més han de relacionar-se amb els usuaris dels serveis que presten, amb una particularitat afegida i sempre difícil per al treballador o treballadora: la de ser intermediari entre la clienta, que efectua la seva aposta, i l'empresa per a la qual treballa que és qui abona el premi.

Aquesta relació i les connotacions que se'n deriven generen en el treballador o treballadora una susceptibilitat especial en l'entorn laboral que cal delimitar evitant, en la mesura del possible, que generi tensions addicionals en la feina que puguin repercutir negativament en la salut del treballador o treballadora.

En conseqüència, cal prevenir que en el lloc de treball es produeixin més tensions que les pròpies de l'activitat i de les derivades de l'organització del treball. De manera que es defineix la persecució en la feina com una conducta reprotxable i sancionable en els termes següents:

S'entendrà com a persecució a la feina tot abús de poder que exerceixi una persona o un grup de persones per doblegar la voluntat d'una altra persona, mitjançant una violència psicològica extrema a través d'agressions verbals o físiques amenaçadores, intimidatòries, abusives o assetjadores; de manera sistemàtica i recurrent i durant un temps prolongat, amb la finalitat de destruir els canals de comunicació i relació de la víctima o víctimes amb la resta dels seus companys o companyes, destruir la seva reputació, pertorbar l'exercici de les seves tasques i aconseguir finalment que aquesta persona o persones acabin abandonant el lloc de treball.

Aquesta conducta serà considerada com a falta molt greu sancionable conforme a allò previst en els articles 59 i 60 del present Conveni.

Capítol novè

Salut laboral

Article 64

Seguretat i salut en la feina

L'organització empresarial i les organitzacions sindicals signants del present Conveni, conscients que la protecció del treballador o treballadora davant dels riscos laborals exigeix una actuació en l'empresa que desborda el mer compliment formal d'un conjunt de deures i obligacions empresarials i, més encara, de la simple correcció a posteriori de situacions de risc ja manifestades. Que la planificació de la prevenció des del moment mateix del projecte empresarial, l'avaluació inicial dels riscos inherents al treball i la seva actualització periòdica mitjançant un conjunt de mesures d'acció preventiva adequades a la naturalesa dels riscos detectats constitueixen elements bàsics en la prevenció de riscos laborals. Tot això, juntament amb la informació i la formació dels treballadors o treballadores dirigides a un millor coneixement dels riscos derivats del treball, així com de la forma de prevenir-los i evitar-los, de manera adaptada a les peculiaritats de cada centre

de treball, a les característiques de les persones que hi desenvolupen la seva prestació laboral i a l'activitat concreta que porten a terme.

Es comprometen al desenvolupament i compliment de la normativa vigent en allò relatiu a seguretat i salut laboral en totes les empreses afectades pel present Conveni, d'acord amb l'article 2.2 de la Llei 31/1995 de 8 de novembre.

Article 65

Comissió sectorial de seguretat i salut

Així mateix, per tal de fomentar la participació d'empresaris i treballadors o treballadores, a través de les organitzacions empresarials i sindicals més representatives, en la planificació, programació, organització i control de la gestió relacionada amb la millora de les condicions de treball i la protecció de la seguretat i salut dels treballadors o treballadores en la feina, s'acorda la constitució d'una comissió sectorial de seguretat i salut en la feina la composició de la qual serà Paritària i adoptarà les seves pròpies normes de funcionament intern, assumint les competències i facultats de consulta i participació en les matèries relacionades amb la política de salut laboral en el sector per a delegats i delegades de prevenció i comitès de seguretat i salut, previstes en el capítol 5, articles 36 a 39, de la Llei de prevenció de riscos laborals.

La Comissió es reunirà trimestralment i sempre que ho sol·liciti algunes de les parts, podent convocar tècnics de prevenció com a assessors dels assumptes que es tractin.

Tindrà com a competències:

Promoure l'estudi de les condicions de treball en el sector.

Formulació de plans sectorials de prevenció.

Seguiment dels acords en aquesta matèria que es regulin en la negociació col·lectiva del sector.

Avaluació i seguiment de l'aplicació de la normativa.

Promoció de la seguretat i salut en les empreses.

Impulsar campanyes formatives sobre prevenció de riscos.

Emetre informes a requeriment de les parts sobre les qüestions que plantegin el correcte i adequat tractament de la seguretat i salut en el sector.

Tot el que pugui assumir per l'aplicació de la Llei de prevenció de riscos laborals.

Article 66

Vigilància de la salut

L'empresari garantirà als treballadors o treballadores al seu servei la vigilància periòdica del seu estat de salut, en funció dels riscos inherents al treball, en els termes previstos en l'article 22 de la Llei de prevenció de riscos laborals.

Els reconeixements mèdics seran específics per als factors de riscos als quals estigui exposat el treballador o treballadora, utilitzant-se per a això els protocols de vigilància de la salut dels treballadors o treballadores que elabori el Ministeri de Sanitat i Consum.

La periodicitat d'aquests reconeixements serà com a mínim anual.

Es garantirà la confidencialitat de tota informació relacionada amb l'estat de salut del treballador o treballadora i es respectarà el dret a la intimitat i dignitat del treballador o treballadora, no podent-se utilitzar aquestes dades amb fins discriminatoris.

Capítol desè

Formació professional

Article 67

Formació contínua

Els signants del present Conveni es comprometen a desenvolupar en l'àmbit de les empreses del sector les eines que fossin precises per al desenvolupament de la formació, detectar-ne les necessitats, promoure i facilitar la seva posada en marxa, sempre a l'empareda de les normatives vigents de comunitat autònoma o estatal.

També s'unificaran criteris que facilitin la vinculació de la formació contínua sectorial amb el sistema de qualificacions i de classificació professional i la connexió d'aquesta amb el sistema nacional o autonòmic, als efectes de determinar els nivells de la formació contínua del sector i la seva correspondència amb les modalitats de certificació que determini el sistema.

Es constituïran comissions de seguiment de formació per dur a terme la coordinació, el seguiment i la valoració de tots els temes relacionats en matèria formativa en l'empresa.

Capítol onzè

Mobilitat geogràfica i trasllat de centre

Article 68

Mobilitat geogràfica

S'entén per trasllat el canvi del centre de treball per a la prestació del servei que comporti un canvi de domicili habitual del treballador o treballadora.

L'empresari ha de notificar la decisió de trasllat al treballador o treballadora, així com als seus representants legals, amb una antelació mínima de 30 dies. Efectuada aquesta, s'obrirà un període de consultes amb els representants legals dels treballadors o treballadores de durada no inferior a 15 dies, sempre que no afecti 30 o més treballadors o treballadores, que en aquest cas serà de 90 dies. En l'esmentat període de consultes, es tractarà d'evitar o reduir els efectes de la decisió empresarial i acreditar-ne les raons econòmiques, tècniques o organitzatives que la justifiquin.

En cas de no arribar a acord amb la representació legal dels treballadors o treballadores, o bé si no n'hi hagués al centre de treball, la decisió sobre això se sotmetrà necessàriament a procediment arbitral en el Tribunal Laboral de Catalunya conforme a allò disposat en l'Acord de solució extrajudicial de conflictes (ASEC), dictant-se laude de compliment obligat.

Si existís acord o posat el cas que l'arbitratge fos favorable al trasllat, aquest el cobriran en primer lloc els treballadors o treballadores que així ho sol·licitin.

En tot cas, el treballador o treballadora tindrà garantits tots els drets que tingués adquirits, així com qualsevol altres que en el futur poguessin establir-se.

El treballador o treballadora percebrà, per a compensació de despeses, l'import de la locomoció de l'interessat i dels familiars que convisin o depenguin d'ell i el de transport de mobiliari, roba, béns, etc., així com les despeses d'allotjament durant el temps necessari, amb un màxim d'un trimestre, fins a instal·lar-se en el seu nou domicili.

Article 69

Trasllat de centre de treball

En el supòsit de trasllat de centre de treball, per raons de caràcter tècnic, organitzatiu i de producció, que no comporti necessàriament canvi de domicili habitual per al treballador o treballadora, l'empresa estarà obligada a:

1. Comunicació prèvia al treballador i, simultàniament a la representació legal dels treballadors o treballadores, iniciant-se paral·lelament un període de consultes de 5 dies destinat a arribar a un acord que salvaguardi les condicions laborals i econòmiques del centre de procedència per al treballador o treballadora.

2. En el supòsit que no s'arribés a acord amb el treballador o treballadora, serà necessàriament la representació dels treballadors o treballadores del centre de procedència d'aquell o de l'empresa, si hi hagués Comitè Intercentres, la que decideixi en el termini de 3 dies des del rebut de la notificació, considerant els motius adduïts per l'empresa per efectuar el trasllat i l'existència o no de treballadors o treballadores voluntaris per cobrir el trasllat.

3. En cap cas, llevat d'acord voluntari, podran traslladar-se de centre els representants legals dels treballadors o treballadores amb mandat en vigor o els qui en el termini d'un any haguessin cessat en aquestes funcions. Així mateix, tampoc es podran traslladar aquells treballadors o treballadores que, estant en procés electoral, prenguin part de les candidatures a delegats de personal o comitès d'empresa. Les salvaguardes anteriors seran d'aplicació als delegats sindicals.

4. Quan existeixin raons de caràcter econòmic, tècnic, organitzatiu i de producció, en tot cas només serà possible el trasllat de centre de treball quan quedi acreditat que els diferents centres de treball formin part d'una mateixa empresa.

5. L'acompliment del procediment anteriorment exposat no caldrà en el supòsit que el trasllat sigui col·lectiu com a conseqüència del canvi en la ubicació del centre de treball. En aquest cas s'ha de complir el que disposa l'Estatut dels treballadors.

Capítol dotzè

Drets sindicals

Article 70

Drets sindicals dels treballadors o treballadores

Tots els representants dels treballadors o treballadores tindran dret a:

Difondre publicacions i avisos de caràcter sindical als locals de l'empresa, entre els treballadors o treballadores i fora de les hores de treball.

Fixar tota mena de comunicacions i anuncis de caràcter sindical en els taulers que a aquest efecte han d'establir-se i que l'empresari ha de facilitar, dins dels locals de l'empresa i en llocs que garanteixin un adequat accés a aquests per part de tots els treballadors o treballadores, procurant evitar la seva ubicació en dependències d'accés al públic.

Recaptar les cotitzacions sindicals dels afiliats, així com qualsevol altre tipus d'aportacions amb fins sindicals, fora de les hores de treball.

Els treballadors o treballadores que siguin elegits per desenvolupar càrrecs sindicals d'àmbit sectorial (comarcal, provincial...) podran sol·licitar excedència sindical pel temps necessari, sent obligatòria per a l'empresa la seva concessió i la reserva del seu lloc de treball, en els termes establerts en la Llei orgànica de llibertat sindical.

Article 71

Drets dels comitès d'empresa i delegats o delegades de personal

Els comitès d'empresa i els delegats o delegades de personal, a més de les competències establertes en l'Estatut dels treballadors, tindran dret a:

Convocar assemblees dels treballadors o treballadores de l'empresa, prèvia notificació a l'empresari, als centres de treball i fora de la jornada laboral.

Disposar d'un saldo de 20 hores mensuals de permís retribuït per atendre els assumptes de caràcter laboral dels seus representats prèvia notificació a l'empresari i posterior justificació. Aquest saldo podrà ampliar-se en 5 hores per a assistència a cursos i congressos sindicals.

Disposar fins a 8 dies de permís no retribuïts a l'any per a l'exercici d'activitats sindicals al marge de l'empresa, prèvia notificació a l'empresari amb un mínim de 72 hores i posterior justificació.

Que es comuniqui a la resta del personal el seu acomiadament, en cas de produir-se, que ha de resoldre, en tot cas, el jutjat social, i en el supòsit de declarar-se improcedent l'empresa l'ha de readmetre.

Els delegats o delegades de personal o membres del Comitè d'Empresa, previ acord escrit amb la Direcció de l'empresa, podran acumular les hores sindicals a les quals tinguin dret en la forma que creïn convenient.

Article 72

Seccions sindicals

Els sindicats podran constituir seccions sindicals, conforme a allò disposat en la Llei orgànica de llibertat sindical. A les empreses amb més de 20 treballadors o treballadores que comptin amb un 50% d'afiliats, la Secció Sindical representarà els interessos sindicals dels seus afiliats davant la Direcció de l'empresa, la qual comptarà amb un delegat o delegada sindical, que gaudirà dels drets i les garanties fixats per als delegats o delegades de personal i membres dels comitès d'empresa, llevat que es refereix a reserves d'hores.

Article 73

Tauler d'anuncis

Ha d'estar en lloc visible per als treballadors o treballadores un tauler d'anuncis on ha de figurar el TC-1 i TC-2 de cotització de la Seguretat Social, el calendari laboral, les vacances dels treballadors o treballadores, el calendari oficial de festes, la plantilla-escalafó de personal i el justificant de pagament de l'impost sobre la renda de les persones físiques; a més de tota la informació que estimin d'interès les seccions sindicals, els comitès d'empresa o els delegats o delegades de personal.

Article 74

Nul·litat d'actes o pactes

Seràn nuls i sense efecte qualsevol acte o pacte conduent a:

Condicionar l'ocupació d'un treballador o treballadora a la seva afiliació o no a qualsevol sindicat.

Acomiadar, sancionar o cessar un treballador o treballadora per raó de la seva afiliació o activitat sindical.

Article 75

Cobrament de quotes sindicals

Amb la finalitat de facilitar la labor en el cobrament de les quotes sindicals, les empreses es comprometen a descomptar-les directament de la nòmina del treballador o treballadora que ho sol·liciti per escrit, ingressant-les a continuació en el compte que li sigui indicat pel sindicat.

Capítol tretzè

Administració i seguiment del Conveni

Article 76

Comissió Paritària del conveni

Es constitueix una comissió Paritària que complirà les funcions següents:

Interpretació de la totalitat de les clàusules d'aquest Conveni.

Aplicació del pacte i vigilància del seu compliment.

Seguiment d'aquells acords, el desenvolupament dels quals hagi de produir-se en el temps i durant la totalitat de la seva vigència.

Mediació, arbitratge i conciliació en cas de conflicte, entre empreses i treballador. En el supòsit de conflicte col·lectiu, a instàncies d'un dels seus òrgans, podrà sol·licitar-se la immediata reunió d'aquesta Comissió als efectes d'interpretar allò acordat i oferir el seu arbitratge.

Elaborar i proposar a l'Administració pública les modificacions i actualitzacions que siguin convenients al reglament del joc del bingo per a la seva millor aplicació i més exacta concordança amb la realitat social del moment.

Supervisar la contractació dels treballadors o treballadores en les sales de nova obertura, en els termes previstos en l'article 10.

Estudiar, definir i enquadrar salarialment les categories subalternes no considerades expressament en el present Conveni.

Adoptar nous acords que desenvolupin el pacte en aquest Conveni, si així ho requereixen les circumstàncies.

Així mateix, la Comissió Paritària durà a terme funcions de mediació en els conflictes que se suscitin en matèria de contractació en el sector.

Els acords han de ser adoptats per unanimitat i seràn vinculants per a les parts, i s'aixecarà la pertinent acta.

En cas de desacord s'aixecarà acta on es recullin les posicions de les parts, donant-se trasllat d'aquesta a l'autoritat laboral als efectes pertinents.

Article 77

Composició de la comissió Paritària

La Comissió Paritària estarà composta per 2 òrgans, un en representació de les associacions empresarials, i integrat per 3 membres, i l'altre en representació de les centrals sindicals, signants del Conveni, integrat per 6 representants, pertanyents tots ells a la Comissió Negociadora.

Les 2 parts podran ser assistides per 2 assessors, amb veu però sense vot. Els acords de la Comissió requeriran, en qualsevol cas, el vot favorable del 60% de cadascuna de les 2 representacions. Per a la validesa de les seves reunions, es requerirà la prèvia citació telegràfica als responsables de coordinació de cadascuna de les parts. Un Cop complert aquest requisit amb la prudent antelació, la Comissió quedarà vàlidament constituïda amb l'assistència a la reunió de 2 membres de la representació empresarial i del mateix nombre per a la representació sindical.

Les parts signants d'aquest Conveni elaboraran el reglament de funcionament d'aquesta Comissió Paritària.

El domicili de la part social es fixa en: per part d' UGT Rambla de Santa Mònica núm. 10, 08002-Barcelona, i per part de CC.OO. a Carrer Via Laietana, 16, 2º, 08003-BARCELONA.

El domicili de la part econòmica es fixa en: AEJEA: carrer de Balmes 114, 6è- A, 08008-Barcelona, per part del GREMI CATALA DE BINGOS, carrer Via Layetana núm.51, 08003-Barcelona, i per part de ASCABIN, carrer Mallorca núm. 270, 2º 3ª, 08037-Barcelona.

Els responsables de coordinació estan obligats a notificar, amb la major brevetat possible, la data, el lloc i l'hora de la reunió als membres de les representacions.

Capítol catorzè

Solució alternativa de conflictes laborals

Article 78

Procediments no jurisdiccionals de solució de conflictes

Les parts acorden la seva adhesió total i incondicionada al II Acord Interconfederal de Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals (ASEC II), així com el seu reglament d'aplicació; subjectant-se íntegrament als òrgans de mediació, i en el seu cas d'arbitratge, establerts pel Tribunal Laboral de Catalunya.

Capítol quinzè

Situacions de dèficit o pèrdues

Article 79

Clàusula de desvinculació

Les sales de BINGO el compte de resultats de la qual doni pèrdues en un exercici concret quedaran facultades per deixar d'aplicar els increments retributius pactats en el Conveni, durant l'any natural següent a aquell que s'hagi produït l'aprovació dels esmentats comptes.

Les empreses que s'hagin desvinculat de l'aplicació dels increments retributius estan obligades a aplicar novament les taules i les condicions salarials, acordades en el Conveni, a partir de l'any natural següent a aquell que s'hagi produït l'aprovació dels comptes en les quals el compte de resultats doni beneficis.

A aquests efectes, perquè l'empresa en pèrdues pugui exercitar aquest dret de desvinculació dels increments retributius, bastarà que comuniqui per escrit aquesta decisió a la representació legal dels seus treballadors o treballadores, acompanyant un exemplar del compte de resultats presentat al Registre Mercantil, dins de la declaració d'impostos de societats.

En cas de disconformitat exigirà l'acceptació per la Comissió Paritària del Conveni.

Disposició adicional

Complements

En compliment del pacte de respecte a les condicions econòmiques més beneficioses contingudes en l'article 7, s'estableixen els complements salarials següents.

1. Increment jornada: Les empreses, per als seus treballadors o treballadores en plantilla a 31 de desembre de 2004, i mentre perduri la relació laboral, establiran un complement denominat "*increment de jornada*", com a conseqüència de l'augment de jornada pactat en el IX Conveni a partir de l'1 de gener de 2005. La quantia d'aquest serà de 12 mensualitats a raó de 51,50 Euros cadascuna per a 2006 i 53,05 Euros per a 2007, respectivament. Per l'any 2008 la quantitat de 2007 serà incrementada tal i com es preveu al art. 47.

2. Ad personam: Les empreses, per als seus treballadors o treballadores en plantilla a 31 de desembre de 2004 i mentre perduri la relació laboral, establiran a partir de l'1 de gener de 2006 un complement ad personam que els garanteixi el manteniment del seu nivell retributiu pel concepte Plus de conveni. L'esmentat complement serà la diferència entre les quantitats meritades per a 2004, d'acord amb les extingides taules -incloent la quantia corresponent a les pagues extres-, i el còmput que resulti de les taules aprovades en el present Conveni per cadascun dels anys de la seva vigència. El complement anual així calculat es distribuirà en 12 mensualitats.

En els supòsits de subrogació, successió o substitució empresarial, així com de canvi d'empresa en el si d'un grup empresarial, serà d'aplicació allò disposat en els articles 17 a 21 i altres de la legislació vigent, a fi de garantir el manteniment dels complements als quals es refereixen els paràgrafs anteriors.

ANNEX 1

TAULES PLUS CONVENI ANY 2006

	Categoría de la Sala			Categories		
	Primera	Segona	Tercera	Director de Sala	Personal de Taula	Personal de Sala
V	679.143,68	390.657,87	246.414,96	80,48	64,38	21,67
e	733.234,77	420.708,47	264.445,33	92,86	74,90	27,86
n	787.325,86	450.759,08	282.475,69	105,24	85,43	34,05
d	841.416,95	480.809,68	300.506,05	117,00	95,33	39,62
a	895.508,04	510.860,29	318.536,42	128,76	105,24	45,19
B	949.599,12	540.910,89	336.566,78	140,52	115,14	50,76
r	1.003.690,21	570.961,50	354.597,14	152,28	125,05	56,33
u	1.057.781,30	601.012,10	372.627,50	164,05	134,95	61,90
t	1.111.872,39	631.062,71	390.657,87	175,19	144,24	66,86
e	1.165.963,48	661.113,31	408.688,23	186,33	153,52	71,81
n	1.220.054,57	691.163,92	426.718,59	197,47	162,81	76,76
o	1.274.145,66	721.214,53	444.748,96	208,62	172,09	81,71
s	1.328.236,75	751.265,13	462.779,32	219,76	181,38	86,67
E	1.382.327,84	781.315,74	480.809,68	230,28	190,05	91,00
u	1.436.418,93	811.366,34	498.840,05	240,81	198,71	95,33
r	1.490.510,02	841.416,95	516.870,41	251,33	207,38	99,67
s	1.544.601,11	871.467,55	534.900,77	261,85	216,05	104,00
B	1.598.692,20	901.518,16	552.931,14	272,38	224,71	108,33
r	1.652.783,29	931.568,76	570.961,50	282,28	232,76	112,05
u	1.706.874,38	961.619,37	588.991,86	292,19	240,81	115,76
m	1.760.965,47	991.669,97	607.022,23	302,09	248,86	119,48
e	1.815.056,56	1.021.720,58	625.052,59	312,00	256,90	123,19
n	1.869.147,64	1.051.771,18	643.082,95	321,90	264,95	126,90
s	1.923.238,73	1.081.821,79	661.113,31	331,19	272,38	130,00
E	1.977.329,82	1.111.872,39	679.143,68	340,47	279,81	133,09
u	2.031.420,91	1.141.923,00	697.174,04	349,76	287,24	136,19
r	2.085.512,00	1.171.973,60	715.204,40	359,04	294,66	139,28
s	2.139.603,09	1.202.024,21	733.234,77	368,33	302,09	142,38
B	2.193.694,18	1.232.074,81	751.265,13	377,00	308,90	144,86
r	2.247.785,27	1.262.125,42	769.295,49	385,66	315,71	147,33
u	2.301.876,36	1.292.176,02	787.325,86	394,33	322,52	149,81
m	2.355.967,45	1.322.226,63	805.356,22	403,00	329,33	152,28
e	2.410.058,54	1.352.277,23	823.386,58	411,66	336,14	154,76
n	2.464.149,63	1.382.327,84	841.416,95	419,71	342,33	156,62
s	2.518.240,72	1.412.378,45	859.447,31	427,76	348,52	158,47
E	2.572.331,81	1.442.429,05	877.477,67	435,81	354,71	160,33
u	2.626.422,90	1.472.479,66	895.508,04	443,85	360,90	162,19
r	2.680.513,99	1.502.530,26	913.538,40	451,90	367,09	164,05
s	2.734.605,07	1.532.580,87	931.568,76	459,33	372,66	165,28
B	2.788.696,16	1.562.631,47	949.599,12	466,76	378,23	166,52
r	2.842.787,25	1.592.682,08	967.629,49	474,19	386,28	167,76
u	2.896.878,34	1.622.732,68	985.659,85	481,62	389,38	169,00
m	2.950.969,43	1.652.783,29	1.003.690,21	489,04	394,95	170,24
e	3.005.060,52	1.682.833,89	1.021.720,58	495,85	399,90	170,86
n	3.059.151,61	1.712.884,50	1.039.750,94	502,66	405,47	171,47
s	3.113.242,70	1.742.935,10	1.057.781,30	509,47	409,81	172,09
B	3.167.333,79	1.772.985,71	1.075.811,67	516,28	414,76	172,71
r	3.221.424,88	1.803.036,31	1.093.842,03	523,09	419,71	173,33
u	3.275.515,97	1.833.086,92	1.111.872,39	529,28	424,04	173,95

ANNEX 2

TAULES PLUS CONVENI ANY 2007

	Categoría de la Sala			Categorías		
	Primera	Segona	Tercera	Director de Sala	Personal de Taula	Personal de Sala
V	679.143,68	390.657,87	246.414,96	82,89	66,31	22,32
e	733.234,77	420.708,47	264.445,33	95,64	77,15	28,69
n	787.325,86	450.759,08	282.475,69	108,39	87,99	35,07
d	841.416,95	480.809,68	300.506,05	120,51	98,19	40,81
a	895.508,04	510.860,29	318.536,42	132,62	108,39	46,55
B	949.599,12	540.910,89	336.566,78	144,74	118,60	52,28
r	1.003.690,21	570.961,50	354.597,14	156,85	128,80	58,02
t	1.057.781,30	601.012,10	372.627,50	168,97	139,00	63,76
e	1.111.872,39	631.062,71	390.657,87	180,44	148,56	68,86
n	1.165.963,48	661.113,31	408.688,23	191,92	158,13	73,96
E	1.220.054,57	691.163,92	426.718,59	203,40	167,69	79,06
u	1.274.145,66	721.214,53	444.748,96	214,88	177,26	84,17
r	1.328.236,75	751.265,13	462.779,32	226,35	186,82	89,27
s	1.382.327,84	781.315,74	480.809,68	237,19	195,75	93,73
	1.436.418,93	811.366,34	498.840,05	248,03	204,67	98,19
	1.490.510,02	841.416,95	516.870,41	258,87	213,60	102,66
	1.544.601,11	871.467,55	534.900,77	269,71	222,53	107,12
	1.598.692,20	901.518,16	552.931,14	280,55	231,45	111,58
	1.652.783,29	931.568,76	570.961,50	290,75	239,74	115,41
	1.706.874,38	961.619,37	588.991,86	300,95	248,03	119,23
	1.760.965,47	991.669,97	607.022,23	311,16	256,32	123,06
	1.815.056,56	1.021.720,58	625.052,59	321,36	264,61	126,89
	1.869.147,64	1.051.771,18	643.082,95	331,56	272,90	130,71
	1.923.238,73	1.081.821,79	661.113,31	341,12	280,55	133,90
	1.977.329,82	1.111.872,39	679.143,68	350,69	288,20	137,09
	2.031.420,91	1.141.923,00	697.174,04	360,25	295,85	140,28
	2.085.512,00	1.171.973,60	715.204,40	369,82	303,50	143,46
	2.139.603,09	1.202.024,21	733.234,77	379,38	311,16	146,65
	2.193.694,18	1.232.074,81	751.265,13	388,31	318,17	149,20
	2.247.785,27	1.262.125,42	769.295,49	397,23	325,18	151,75
	2.301.876,36	1.292.176,02	787.325,86	406,16	332,20	154,30
	2.355.967,45	1.322.226,63	805.356,22	415,09	339,21	156,85
	2.410.058,54	1.352.277,23	823.386,58	424,01	346,22	159,40
	2.464.149,63	1.382.327,84	841.416,95	432,30	352,60	161,32
	2.518.240,72	1.412.378,45	859.447,31	440,59	358,98	163,23
	2.572.331,81	1.442.429,05	877.477,67	448,88	365,35	165,14
	2.626.422,90	1.472.479,66	895.508,04	457,17	371,73	167,05
	2.680.513,99	1.502.530,26	913.538,40	465,46	378,10	168,97
	2.734.605,07	1.532.580,87	931.568,76	473,11	383,84	170,24
	2.788.696,16	1.562.631,47	949.599,12	480,76	389,58	171,52
	2.842.787,25	1.592.682,08	967.629,49	488,41	397,87	172,79
	2.896.878,34	1.622.732,68	985.659,85	496,06	401,06	174,07
	2.950.969,43	1.652.783,29	1.003.690,21	503,71	406,80	175,34
	3.005.060,52	1.682.833,89	1.021.720,58	510,73	411,90	175,98
	3.059.151,61	1.712.884,50	1.039.750,94	517,74	417,64	176,62
	3.113.242,70	1.742.935,10	1.057.781,30	524,76	422,10	177,26
	3.167.333,79	1.772.985,71	1.075.811,67	531,77	427,20	177,89
	3.221.424,88	1.803.036,31	1.093.842,03	538,78	432,30	178,53
	3.275.515,97	1.833.086,92	1.111.872,39	545,16	436,77	179,17

ANNEX 3

Taula salarial any 2006	Euros
Salari base (mes)	778,94
Menyscapte de diners (mes)	14,98
Plus prolongació jornada (mes)	44,60
Plus transport (mes)	43,24
Nocturnitat (mes)	47,32

Taula salarial any 2007	Euros
Salari base (mes)	802,31
Menyscapte de diners (mes)	15,43
Plus prolongació jornada (mes)	45,94
Plus transport (mes)	44,54
Nocturnitat (mes)	62,32