

 (Disposición Vigente)



Registra y se dispone la publicación oficial del Convenio Colectivo de las Empresas Organizadoras del Juego del Bingo en las Islas Baleares - Resolución de 11 de febrero 2009.

[LIB 2009\50](#)

 CONSOLIDADA

BINGO. Registra y se dispone la publicación oficial del Convenio Colectivo de las Empresas Organizadoras del Juego del Bingo en las Islas Baleares .

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BO. Illes Balears 24 febrero 2009, núm. 29, [pág. 90].

Visto el texto citado en el asunto, de acuerdo con el [art. 90.3](#) del [Estatuto de los Trabajadores](#) , el [Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo](#) sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo y el [art. 60](#) de la [Ley 30/1992, de 26 de noviembre](#) , de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la [Ley 4/1999, de 13 de enero](#) ;

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo arriba indicado en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación oficial en el BOCAIB.

Convenio Colectivo para las empresas organizadoras del juego del bingo de les Illes Balears

CAPÍTULO I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito Personal

El presente Convenio Colectivo establece las bases para las relaciones laborales entre las Empresas Organizadoras del Juego de Bingo y los trabajadores y trabajadoras empleados en sus Salas y servicios complementarios de las mismas cualquiera que sea su modalidad empresarial. Son partes concertantes del presente Convenio Colectivo, por parte Empresarial «LA ASOCIACIÓN DE SALAS DE BINGOS AUTORIZADAS (ASBA)» y «ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS DE SALAS DE BINGOS DE LES ILLES BALEARES (AESBI)», y por la parte social «FEDERACIÓN DE SERVICIOS GENERALES DE UNIÓN SINDICAL OBRERA DE LES ILLES BALEARS (FeSeGe-USO ILLES BALEARS)».

Artículo 2. Ámbito Territorial

Las normas de este Convenio son de obligatoria aplicación para la totalidad de las Empresas Organizadoras del Juego de Bingo ubicadas en la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, tanto las actualmente en funcionamiento, como las que pudiera establecerse en un futuro.

Artículo 3. Ámbito Funcional

Están incluidas en el campo de aplicación de este Convenio todas las Empresas dedicadas a la Organización del Juego de Bingo, bien sean Sociedades de Servicios o titulares de licencia gubernativa, cuando exploten y organicen directamente la actividad del Juego del Bingo.

Artículo 4. Vigencia, Duración y Denuncia

Este Convenio entrará en vigor a todos los efectos a partir del 1 de enero de 2008 y finalizará el 31 de diciembre de 2009, quedando prorrogado tácitamente, de año en año, a partir de esa fecha, si no fuese denunciado por alguna de las partes mediante comunicación escrita dentro del mes de noviembre de 2009.

Finalizado el plazo de vigencia, seguirán rigiendo las condiciones aquí pactadas, excepto las económicas, que serán incrementadas automáticamente en el porcentaje que marque el Convenio Marco estatal, quedando excluidos el plus de Nocturnidad y el plus de Convenio, los cuales serán objeto de negociación en el ámbito del presente Convenio previa denuncia por cualquiera de las partes negociadoras.

Artículo 5. Características del Convenio

Todas las condiciones económicas o de otra índole pactadas en este Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, tienen consideración de mínimas. De mutuo acuerdo entre las partes, podrían firmarse Convenios de ámbito de Empresa o de centro de trabajo, y tendrán el carácter de complementarios de este Convenio Provincial.

Artículo 6. Condiciones más beneficiosas

Las empresas afectadas por el presente Convenio respetarán todos los pactos, cláusulas o situaciones actualmente implantadas en las Empresas que en su conjunto impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a las convenidas, y subsistirán para aquellos trabajadores y trabajadoras que vienen disfrutándolas a título individual, sin perjuicio de lo que establece el artículo siguiente.

Artículo 7. Absorción y Compensación de Mejoras

Las mejoras económicas que se implantan en el presente Convenio, así como las voluntarias que, en lo sucesivo, se establezcan podrán ser absorbidas hasta donde alcance con los aumentos y mejoras que existan o que puedan establecerse mediante disposiciones legales que se promulguen en el futuro, exceptuando el Plus de Nocturnidad y el Plus de Convenio.

CAPÍTULO II. Contratación. Modalidades de Contratación

Artículo 8. Contratación

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

A la firma de los contratos de trabajo estarán presentes los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, si los hubiere, a los que se entregará copia del contrato de trabajo si así lo solicitaran y, sin perjuicio de la copia que corresponde al propio trabajador o trabajadora.

En las salas de nueva apertura la contratación será revisada por la Comisión Paritaria del Convenio. Los empresarios comunicarán a la Comisión Paritaria del Convenio, con una antelación mínima de quince días a la fecha prevista para su apertura, una lista de los futuros trabajadores y trabajadoras, con indicación de los puestos a desempeñar y una breve descripción del grado de experiencia, tiempo de permanencia en el ejercicio de la profesión y Oficina de Empleo de la que proceden.

Dada la actual situación de paro existente en el Estado español y como medida de fomento del empleo, a partir de la entrada en vigor del Convenio quedará prohibida la contratación de personal en régimen de pluriempleo.

Se exceptúa de la prohibición total de pluriempleo al trabajador o trabajadora fijo de carácter discontinuo y tiempo parcial.

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

I. Contrato Fijo o Indefinido:

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

II. Contrato Fijo de trabajo discontinuo:

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

Podrá concertarse para realizar trabajos fijos y periódicos, de carácter discontinuo o estacional, se repitan o no en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa; como puede darse en las Salas de Juego que funcionen únicamente en determinados días de la semana o en aquellas otras en las que la actividad y afluencia de público se incremente regularmente en determinadas épocas o estaciones del año.

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

2. El llamamiento deberá realizarse por orden de antigüedad dentro de cada Grupo Profesional. El mismo criterio regirá cuando el empresario acuerde prolongar la actividad del trabajador o trabajadora, siempre que éste no tenga suspendido el contrato por tiempo igual o superior al de la prolongación, siendo la misma de obligada aceptación por parte del trabajador o trabajadora. En el supuesto de ausencia de llamamiento el trabajador o trabajadora deberá reclamar en el plazo de veinte días hábiles en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

III. Contrato de trabajo a tiempo parcial:

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

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

2. Deberá hacerse constar, entre otros elementos, si el contrato se celebra por tiempo indefinido o por duración determinada, identificando, en este último caso, el supuesto previsto en el [artículo 15](#) del Estatuto de los Trabajadores que justifica tal duración, así como el número y distribución de horas al día, a la semana, al

mes o al año durante las que el trabajador o trabajadora va a prestar servicios.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

IV. Contrato Eventual por circunstancias de la producción:

Se estará a lo dispuesto en el [artículo 15.1.b\)](#) del Estatuto de los Trabajadores.

La duración máxima de este contrato será de doce meses en un período de dieciocho meses, contados desde el momento que se producen las circunstancias del mercado o la acumulación de tareas que lo motiven. En caso

de que se concierte por un tiempo inferior a doce meses, podrá ser prorrogado, por una sola vez, mediante acuerdo entre las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite.

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

No podrán utilizar esta modalidad contractual, en los términos anteriormente expuestos, las empresas que no tengan cubiertas las plantillas de trabajadores fijos establecidas en el presente Convenio o el número que se determine en los Convenios Sectoriales de ámbito inferior, en desarrollo de lo previsto en el presente Convenio.

V. Contrato de Interinidad:

Para sustituir a trabajadores o trabajadoras con derecho a reserva de puesto de trabajo en los supuestos previstos en el [artículo 15.1.c\)](#) del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo podrá ser objeto de este contrato la sustitución del trabajador o trabajadora durante las tres semanas de acumulación del período de lactancia que se prevé en el presente Convenio.

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

VI. Contrato Formativos:

Contrato para la formación:

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

1. De acuerdo con la naturaleza de este contrato, se estima que las funciones prevalentes establecidas en este Convenio y comprendidas en el Grupo de Técnicos de Juego no son susceptibles de ser encuadradas en esta figura contractual, por la necesaria experiencia práctica que deben acumular las Categorías señaladas.

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

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

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

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

VII. Contrato en prácticas:

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

VIII. Contrato de relevo:

Las partes firmantes del presente Convenio consideran que el rejuvenecimiento de las plantillas laborales, con

beneficio para las empresas y su posición competitiva en el mercado, y para los trabajadores y trabajadoras que sin merma de sus condiciones de trabajo al final de su carrera profesional, tiene como instrumento fundamental el fomento de la jubilación parcial y del contrato de relevo, en los términos regulados en el presente artículo del convenio, en el [artículo 12.6](#) del Estatuto de los Trabajadores y en el [artículo 116. 1 y 2](#) de la [Ley General de la Seguridad Social](#) .

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

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

El grupo de trabajo del trabajador o trabajadora relevista ha de ser el mismo del trabajador que se jubila parcialmente.

Artículo 9. Encadenamiento de contratos temporales de un mismo trabajador o trabajadora

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

Artículo 10. Preferencia de ingreso

En igualdad de condiciones profesionales, siempre y cuando reúnan los requisitos legales necesarios, tendrán derecho preferente para el ingreso en la Empresa aquellos trabajadores o trabajadoras, que se hallen en situación de paro, que hubieran desempeñado funciones de la Empresa que se trate con contrato eventual, interino, de trabajo discontinuo o a tiempo parcial, siempre que a juicio de la Empresa haya demostrado su aptitud profesional.

Artículo 11. Período de prueba

Se establecen las siguientes normas:

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

-Grupo de Técnicos de Juego: 60 días naturales.

-Grupo de Técnicos de Sala: 30 días naturales.

-Resto del personal: 15 días naturales.

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

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

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

entre las partes.

5. En los contratos de trabajo cuya duración inicial pactada, cierta o estimada, sea inferior a seis meses, el período de prueba que en su caso se concierte, no podrá tener una duración superior al 30 por 100 de aquella duración, sin que en ningún caso sea inferior a 15 días naturales ni superior a los límites fijados en el número 1 de este artículo.

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

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

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

CAPÍTULO III. Subrogación

Subrogación convencional por cambio de empresario

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

Artículo 12. Renovación de permisos, autorizaciones y licencias

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

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

2. En los supuestos de cambio de titularidad en la autorización, o de la empresa responsable del servicio, se estará a lo dispuesto en los artículos siguientes del presente Convenio.

Artículo 13. Subrogación empresarial

Como ha quedado dicho, las autorizaciones para la instalación y funcionamiento de Salas de Juego se otorgan, con arreglo a las disposiciones dictadas por las Comunidades Autónomas a personas, tanto físicas o jurídicas, con independencia de su revestimiento jurídico, siempre que en cada caso reúnan las condiciones y requisitos establecidos reglamentariamente. Además, dichas autorizaciones tienen carácter temporal.

Estos rasgos consustanciales del sector, concesión administrativa y limitación temporal, generan una serie de peculiaridades en las relaciones laborales entre empresas y trabajadores y trabajadoras. A este respecto y con el fin de regular la estabilidad en el empleo de los trabajadores y trabajadoras y los derechos y obligaciones que deben presidir la relación y sucesión de empresas, la absorción del personal entre quienes se sucedan mediante cualquier título en el sector de los Juegos de suerte, envite o azar, se llevará a cabo en los términos y

condiciones aquí indicados, de acuerdo con lo siguiente:

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

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

En todo caso, será de aplicación subsidiaria el [artículo 44](#) del Estatuto de los Trabajadores en todo lo no estipulado en el presente Acuerdo.

No obstante, en ambos casos, serán de aplicación las obligaciones formales y documentales que se establecen. Lo dispuesto en el presente Capítulo será de aplicación en todos los supuestos de sucesión o sustitución de empresas, en los que no exista transmisión patrimonial, como consecuencia del cambio de titularidad de una empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma.

Artículo 14. Supuestos de sucesión o sustitución empresarial

Los supuestos de sucesión o sustitución empresarial son los siguientes:

1. Los supuestos de cambio de titularidad derivados de la falta de renovación de la autorización al término de la misma o, la rescisión de la autorización por infracción grave de la empresa adjudicataria como consecuencia de una decisión administrativa o judicial que resuelve la autorización, recayendo la misma en nueva adjudicataria.

2. En los supuestos de fusión o absorción empresarial en los que, al menos una de ellas posea autorización para la apertura y funcionamiento de Salas de Juego, den lugar a una nueva sociedad.

3. Supuestos de transmisión derivados de una intervención judicial, como puede ser una suspensión de pagos.

4. Restitución de la autorización o contrato de prestación de servicios a su primitivo titular de la autorización como consecuencia de una decisión judicial que resuelve un contrato.

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

Cuando la Empresa de Servicios pierda la adjudicación de los servicios de un Centro de trabajo por resolución de contrato de arrendamiento de servicios, y no pueda asignar al personal afectado a otro puesto de la misma Categoría o en su defecto Grupo Profesional en su plantilla, el trabajador o trabajadora pasará de la plantilla de la Empresa de Servicios adjudicataria del servicio a la Entidad titular, la cual deberá respetar al trabajador o trabajadora todos los derechos laborales que tuviera reconocidos en su anterior empresa, incluso la antigüedad; en este caso, el trabajador o trabajadora tendrá derecho exclusivamente a percibir con cargo a su anterior empresa la liquidación de los haberes y partes proporcionales de gratificaciones y vacaciones, reintegrándose en el momento en que esté en posesión de la documentación, licencias gubernativas y demás requisitos reglamentarios para el desempeño de sus funciones.

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

7. Asimismo, si la empresa, titular de la licencia gubernativa o arrendataria de la misma, solicita plazo para contratar con una nueva Empresa de Servicios o para hacerse cargo directamente de la explotación, responderá

frente a los trabajadores y trabajadoras, y durante el plazo que se le conceda de las obligaciones contraídas por la anterior empresa (pago de salarios, Seguridad Social y demás obligaciones laborales).

Artículo 15. Aspectos formales de la subrogación

La Empresa cesante en el servicio deberá preavisar documentalmente al personal afectado, el cambio de titularidad en la prestación de servicios. También deberá notificar la subrogación a la nueva Empresa con anterioridad a que ésta se haga cargo de la explotación de la sala, acompañando certificación con informe de los representantes de los trabajadores, en la que deberá constar el nombre del trabajador o trabajadora, fecha de nacimiento, nombre de los padres, estado civil, número de beneficiarios de prestaciones a la familia, importe de la totalidad de percepciones de cualquier clase, antigüedad, certificación del Instituto Nacional de la Seguridad Social de hallarse al corriente del pago de sus obligaciones a la Seguridad Social, poniendo a disposición de la misma los documentos que aquélla estime oportunos para la comprobación de la veracidad de todo ello.

Artículo 16. Contenido de la protección

Con la finalidad de garantizar el principio de estabilidad en el empleo de los trabajadores y trabajadoras del Sector del Bingo y la subrogación empresarial en las relaciones laborales del personal, por quien suceda a la empresa saliente en cualquiera de los supuestos previstos en el presente Capítulo, los trabajadores y trabajadoras de la empresa cedente pasarán a adscribirse a la empresa cesionaria o entidad que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones económicas, sociales, de representación sindical y personales que se disfrutasen en la empresa cedente y que se acrediten documentalmente.

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

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

Artículo 17. Resolución de licencias, autorizaciones y permisos

La denegación de los permisos, autorizaciones o licencias gubernativas para el desarrollo de la actividad, por el motivo que fuere, no renovación, abandono unilateral de la actividad, rescisión de la autorización por incumplimiento legal, etc.; así como, el cierre de la sala por resolución administrativa; sin perjuicio de los derechos reconocidos por el presente Convenio y los reconocidos en la legislación vigente, será causa suficiente para que las Empresas afectadas por el presente Convenio puedan dar por resueltos los contratos de trabajo con los trabajadores a su cargo, sin más trámite que el conducente a la obtención de los derechos de prestación social por desempleo para los afectados, a través de la tramitación del expediente de regulación de empleo, en su caso.

CAPÍTULO IV. Clasificación Profesional y Movilidad Funcional

Artículo 18. Criterios generales

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

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

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

laboral.

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

Artículo 19. Definición de las categorías

Se establecen las siguientes categorías:

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

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

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

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

ADMISIÓN Y CONTROL: Será el/la encargado/a de controlar la entrada de jugadores en la sala de juego, comprobando que el carné corresponde a la persona que lo presenta, e impidiendo la entrada a las personas que lo tuvieran prohibido, dando cuenta al Jefe de Sala de los incidentes. Tendrá asimismo como misión la llevanza del fichero de visitantes y su actualización.

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

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

SERVICIOS AUXILIARES: Estas categorías (Administración, Aparcacoche, Porteros/as, Vigilantes y Personal de limpieza, etc.), no están comprendidas entre las técnicas del Bingo y realizarán las funciones

propias de sus especialidades.

Artículo 20. Grupos profesionales

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

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

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

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

-GRUPO DE TÉCNICOS DE JUEGO: que integra las Categorías Profesionales de Jefe/a de Sala, Jefe/a de Mesa y Cajero/a.

-GRUPO DE TÉCNICOS DE SALA: integrado por las Categorías Profesionales de Locutor/a-Vendedor/a y Admisión-Control.

Artículo 21. Plantillas fijas

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

Número de trabajadores o trabajadoras fijos en salas cuyo horario de apertura sea de 12 horas o inferior. Categoría de las Salas, 1ª, 2ª y 3ª.

-3ª CATEGORÍA: 6 trabajadores/as (2 Técnicos/as de Juego y 4 Técnicos/as de Sala).

-2ª CATEGORÍA: 10 trabajadores/as: (3 Técnicos/as de Juego y 7 Técnicos/as de Sala).

-1ª CATEGORÍA: 14 trabajadores/as: (3 Técnicos/as de Juego y 11 Técnicos/as de Sala).

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

En el caso de modificación de categorías, horarios y aforos citados, por los Organismos que lo regulen, se estará a lo dispuesto en el Convenio Marco Estatal.

Artículo 22. Empresas de trabajo temporal (ETT)

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

1. Sólo podrán celebrarse contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria, organizadora del juego de bingo, en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y

requisitos en que la empresa usuaria, organizadora del juego de bingo, podría celebrar un contrato de duración determinada, conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio Colectivo.

2. Sólo se podrán contratar en el sector de Bingo los servicios de Empresas de Trabajo Temporal que apliquen a sus trabajadores y trabajadoras el presente Convenio Colectivo o, en su caso, el vigente en cada momento.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 23. Movilidad funcional

1. La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional y las que derivadas de las características físicas o psíquicas individuales, necesariamente demostradas, pudieran poner en peligro la seguridad y la salud del propio trabajador y trabajadora afectado/a, y las de sus compañeros y compañeras, al amparo de lo determinado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. No obstante, cuando se produzca se efectuará siempre con criterios de equidad, procurando que exista rotatividad entre los trabajadores y trabajadoras de las distintas categorías profesionales que integran

cada uno de los grupos profesionales. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar dicha situación a los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

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

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

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

CAPÍTULO V. Condiciones de Trabajo

Artículo 24. Jornada laboral anual

La jornada máxima anual será de 1.792 horas, de tiempo de trabajo efectivo, repartidas en 40 horas semanales, durante la vigencia del presente convenio, y en su caso de sus prórrogas tácitas. No obstante lo anteriormente expuesto, dadas las especiales características que concurren en la actividad, se pacta un horario flexible, que en ningún caso podrá superar once horas de trabajo efectivo al día o cuarenta y cinco horas de trabajo efectivo a la semana, debiéndose compensar las horas trabajadas en exceso o en defecto, con mayor número de horas de descanso o de trabajo en la semana siguiente a aquel en que se hubiese producido la diferencia. Con respecto al segundo caso («por defecto»), estas podrán compensarse en un máximo de hasta tres (3) horas semanales. Todo ello, sin perjuicio de lo que se pacte entre trabajador o trabajadora y empresa.

Las empresas establecerán de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, los horarios y descanso semanales, confeccionando un cuadro quincenal o mensual, que se expondrá en el tablón de anuncios. Los turnos de cena o descansos diarios se pactarán en cada centro de trabajo con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras.

De mutuo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, la empresa podrá establecer un sistema de control horario de entrada y salida, a efectos estrictamente laborales.

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

Artículo 25. Descanso semanal

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio, con independencia de que su jornada sea a tiempo completo o a tiempo parcial, disfrutarán de dos días de descanso semanal continuados e ininterrumpidos. Los trabajadores y trabajadoras que no realicen dicha jornada semanal disfrutarán de un día de descanso a la semana, y además de otro día de descanso por cada cuarenta horas de trabajo efectivo que realicen, globalizándose, a efectos de cómputo, las horas trabajadas en una semana con las que sean necesarias de las semanas siguientes para completar la cifra de cuarenta horas, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 21. La confección de los turnos de descanso semanal debe garantizar la rotatividad para todos los

trabajadores y trabajadoras y durante todos los días de la semana, excepto en aquellas salas en las que con jornada reducida se cierre dos días completos consecutivos.

Artículo 26. Calendario laboral

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

-Horarios de entrada y salida.

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

-Descansos semanales rotativos.

-Turnos de Vacaciones.

-Días de disfrute de las Fiestas Abonables y no recuperables.

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

Si por necesidades del servicio fuesen necesarios cambios en el calendario una vez publicado, éstos se harán de acuerdo con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras; de no ser posible por causas perentorias, se comunicará a la representación legal con la mayor brevedad posible.

En cualquier caso, será suficiente y válido cualesquiera calendario que sea pactado entre Empresa y representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 27. Vacaciones anuales

El período de vacaciones anuales retribuidas no sustituible por compensación económica será de 32 días naturales, que podrán disfrutarse en dos períodos de 16 días. El disfrute de las vacaciones o de la parte proporcional que corresponda, se realizará dentro del año natural del que se trate. Las empresas, de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, elaborarán, por una sola vez y dentro del mes de diciembre, el calendario de vacaciones del año siguiente, que deberá exponerse en el tablón de anuncios. Si la empresa, y siempre con el acuerdo del trabajador o trabajadora modificara el período asignado, el período de vacaciones a que éste tendrá derecho sería de 36 días.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, y en consonancia con la Ley para promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras ([Ley 39/1999, de 5 de noviembre](#) BOE 6-11-1999); primará la elección de turno de vacaciones en verano, en caso de disfrutarlas en dos períodos de dieciséis días, para aquellos/as trabajadores/as que tengan hijos menores de 6 años a su cargo.

Dichos turnos serán válidos para el primer año, no creando precedente en cuanto al designio de las vacaciones ni del segundo año ni de los años siguientes.

Durante el período de vacaciones el trabajador o trabajadora percibirá el salario del convenio, excepto el plus de transporte y el quebranto de moneda. Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico.

Artículo 28. Fiestas abonables

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

- A) Acumular a las vacaciones, los que tengan derecho en el momento de su disfrute.
- B) Disfrutarlos en dos períodos de ocho días cada uno.
- C) Compensándolos económicamente, a razón de 32 € por cada día de fiesta trabajado. En el año 2009, a razón de 36 €.
- D) Cualquier otra modalidad, que de común acuerdo pacten por escrito la empresa y el trabajador o trabajadora.

La empresa, a través de los representantes de los trabajadores trabajadoras, recabará expresión escrita de la opción elegida dentro del mes de diciembre de cada año, a excepción de los trabajadores y trabajadoras de nueva contratación a los que se les recabará dentro de los quince días inmediatos siguientes al período de prueba.

En caso de que se opte por la modalidad C), el trabajador o trabajadora, tendrá además derecho a cuatro días más que se sumarán a las fiestas con compensación por descanso semanal.

En el supuesto de que algún festivo coincida con el descanso semanal del trabajador o trabajadora, éstos tendrán derecho a que se les compense de acuerdo la opción elegida.

Artículo 29. Excedencias

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

I. Excedencias Voluntarias:

- a) Por un plazo mínimo de un año y un máximo de cinco años.
- b) El excedente no podrá trabajar en otra empresa de la misma actividad. Si infringiera esta prohibición será causa de resolución de su relación laboral.
- c) El trabajador o trabajadora con un mes de antelación al término de la excedencia deberá comunicar de forma fehaciente a la Empresa su intención de incorporarse o prorrogarla, en su caso en los límites que se establecen en el apartado a). En el caso de reincorporación, ésta se producirá en el momento que se produzca una vacante en su categoría.

II. Excedencias especiales:

- 1. Por un plazo máximo de tres años, cuando se acrediten los siguientes supuestos:
 - a) Para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial administrativa.
 - b) Para atender al cuidado del cónyuge, persona con la que se conviva o familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. El plazo mínimo de excedencia en este supuesto es de tres meses.
 - c) Por tratamiento personal de toxicomanía o alcoholismo bajo vigilancia médica. El plazo mínimo de excedencia en este supuesto es de un año.
- 2. El trabajador o trabajadora cuando cesen las causas que motivaron la excedencia deberá comunicar por escrito a la empresa su reincorporación a su puesto de trabajo, computándose el período de excedencia a efectos de antigüedad laboral en los supuestos expresamente contemplados en la Ley.

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

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

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

Artículo 30. Permisos Retribuidos

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio tendrán derecho a permisos retribuidos por los días naturales que se establecen a continuación, siempre que se avise con la posible antelación y se justifique adecuadamente:

- 1) Quince días por matrimonio del trabajador.
- 2) Cuatro días por nacimiento de hijos o fallecimiento de hijos, cónyuge o persona con la que se conviva.
- 3) Dos días por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer algún desplazamiento, el permiso será de cinco días.
- 4) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
- 5) Dos días por traslado de domicilio habitual.
- 6) Por el tiempo indispensable para concurrencia de exámenes.
- 7) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- 8) Un día de permiso retribuido por matrimonio de padres o hijos.
- 9) Las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se considerarán justificadas y retribuidas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la Empresa.
- 10) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario.
- 11) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica o tratamiento psicológico en caso de situaciones de violencia de género, si así lo determinan los servicios sociales de atención o servicios de salud.

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

Artículo 31. Permisos no Retribuidos

Además de las licencias legalmente establecidas, los trabajadores y trabajadoras podrán disfrutar de un

permiso, sin derecho a retribución, de hasta 30 días al año, dividido, como máximo, en dos períodos no inferiores a 7 días por motivos personales o familiares de carácter inexcusable como son: exámenes para obtener titulaciones oficialmente reconocidas o con motivo de la insuficiencia, por la gravedad o prolongación de los supuestos que dan derecho a los permisos retribuidos contemplados en los apartados 2 y 3 del artículo anterior.

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

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

Artículo 32. Pausas y reducción de jornada por lactancia

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

-Dividida en dos fracciones al comienzo o al final de la jornada o de alguno de los turnos de la misma si se trabaja en régimen de jornada partida.

-Acumular el total de horas de permiso resultantes de la reducción anterior y disfrutarlas de forma ininterrumpida y a continuación del descanso por maternidad, de forma que se disfruten 3 semanas adicionales a las 16 semanas de maternidad o las que correspondan en los supuestos de parto múltiple.

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

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

Artículo 33. Fiesta del Trabajo (primero de mayo)

El día 1 de mayo se considera como fiesta de actividad laboral, a todos los efectos. En este orden y como compensación al carácter laboral de dicha fecha, la jornada de trabajo de los días 24 y 31 de diciembre finalizará a las 21 horas como máximo. Ambos días la jornada de trabajo no podrá ser superior en ningún caso a seis horas de trabajo efectivo. En ningún caso podrá pactarse la apertura de la Sala mediante compensación económica alguna.

CAPÍTULO VI. Estructura Salarial

La retribución de los trabajadores estará integrada por:

I. SALARIO BASE.

II. COMPLEMENTOS SALARIALES.

a) De Puesto de Trabajo:

b) Quebranto de Moneda.

- c) Plus de prolongación de jornada.
- d) Complementos de Calidad y Cantidad de Trabajo:
- e) Plus Convenio o Prima de Producción.

III. COMPLEMENTOS PERSONALES

- a) Antigüedad.
- b) Plus de Trabajo nocturno.
- c) Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

IV. COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES.

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

Poseen esta naturaleza las compensaciones por:

- a) Transporte.
- b) Dietas.
- c) Indemnizaciones o suplidos.

V. RETRIBUCIÓN EN ESPECIE.

VI. MEJORAS VOLUNTARIAS.

En su caso, las mejoras voluntarias individualmente pactadas o unilateralmente concedidas por el empresario, con los trabajadores o trabajadoras.

Artículo 34. Salario Base

A partir de la vigencia del presente Convenio, (1 de enero de 2008), los salarios bases para todas las categorías y niveles profesionales, sea cual sea la categoría de la Sala, queda fijado en las siguientes cuantías:

Salario base anual	11.925,00 €
Salario base mensual	795,00 €

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

Artículo 35. Quebranto de moneda

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

Importe anual	176,66 €
Importe mensual	16,06 €

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

Artículo 36. Plus de prolongación de jornada

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

Grupo Técnicos de Mesa	33,78 €
Grupo Técnicos de Sala	31,98 €
Resto de Personal	27,13 €

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

Dichas cantidades no se percibirán cuando se considere tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 37. Horas extraordinarias

Durante la vigencia del presente convenio, queda prohibida la realización de horas extraordinarias con carácter permanente. No obstante, si por necesidades de fuerza mayor fuese imprescindible la realización de horas extraordinarias, estas se compensarán preferentemente con tiempo libre equivalente.

Grupo Técnicos de Mesa	12,62 €
Grupo Técnicos de Sala	10,69 €
Resto de personal	8,89 €

En la realización de horas extraordinarias, se estará a lo dispuesto en el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 38. Plus de nocturnidad

Las empresas pagarán a todos los trabajadores y trabajadoras de Sala sin excepción, un Plus de Nocturnidad de 30,90 € mensuales por 12 pagas anuales.

Los trabajadores y trabajadoras que presten 1/3 o más de su jornada laboral en horario nocturno y de acuerdo con lo estipulado en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores, percibirán 74,16 € mensuales por 12 pagas anuales.

Las trabajadoras y trabajadores que presten sus servicios en aquellas Salas que tengan su horario de cierre a partir de las 2.00 de la mañana, percibirán 82,40 € mensuales por 12 pagas anuales.

Este Plus se percibirá durante las doce mensualidades del año, abonándose el período de vacaciones.

Artículo 39. Cena y/o comida

Todos los trabajadores y trabajadoras que realicen una jornada continuada igual a 10 horas o más al día tendrán derecho a un descanso diario de una hora para comer o cenar, que irá a cargo de la empresa, y será computable como tiempo efectivo de trabajo. En esta hora, está incluido el tiempo previsto por el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 34.4.

En jornadas de 8 horas diarias, tendrán derecho a un descanso diario mínimo de 15 minutos para comer o cenar, según el [artículo 34.4](#) del Estatuto de los Trabajadores, siendo computable como tiempo de trabajo efectivo. No obstante, en aquellas empresas que vengán disfrutando de mayor tiempo de descanso para este menester ó tenga la consideración de tiempo efectivo de trabajo, lo conservarán.

Dichos permisos para cena, aun siendo un derecho de los trabajadores y trabajadoras, se precisará del permiso de la empresa, si se decidiera disfrutarlo fuera del centro de trabajo.

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

Artículo 40. Plus de convenio

El plus mensual de Convenio correspondiente a los diferentes niveles profesionales, según su forma de contratación y categoría de la Sala, tendrá las cuantías que constan en el cuadro que se recoge Anexo 1 del presente Convenio.

Este plus de Convenio en aquellas salas donde solamente se realicen sesiones de bingo en determinados días de la semana, quedará establecido por jornadas de ocho horas de trabajo efectivo, percibiéndose las cantidades según prorrata de las cantidades mensuales establecidas en el cuadro del Anexo 1.

Los trabajadores y trabajadoras fijos de trabajo discontinuo y los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial percibirán el plus de Convenio a prorrata de las horas trabajadas. Para todos los trabajadores y trabajadoras cuya jornada laboral sobrepase las veintidós horas semanales, a excepción del Personal de Limpieza, se estará a la tabla que se adjunta con la única excepción de que no existirá Plus de Convenio en aquellas salas con jornada normal de apertura y cierre de bingo y cuyas ventas no superen en la primera categoría los 360.607,26 €, en segunda categoría los 240.404,84 € y en los de tercera los 180.303,63 € mensuales.

El personal de mantenimiento no percibirá cantidad alguna por este concepto salvo que lo vinieran percibiendo con anterioridad a la vigencia de este Convenio.

Dicho plus de convenio lo percibirán los trabajadores y trabajadoras a partir del cuarto mes de ingreso en la Empresa en la cuantía del 50% y a partir del séptimo mes en su cuantía íntegra.

Artículo 41. Aplicación de las tablas del plus Convenio

El encuadramiento dentro de los diferentes tramos establecidos vendrá dado por los ingresos brutos mensuales obtenidos descontando únicamente el coste de adquisición que se abona a través de la Delegación de Hacienda correspondiente a la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre, si es que se produjera.

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

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

Cualquier discrepancia en cuanto al encuadramiento inicial o revisión trimestral, se resolverá entre la Empresa y los representantes de los trabajadores y trabajadoras y en el supuesto de falta de entendimiento, la Comisión Paritaria resolverá en el plazo máximo de cinco días desde el recibo de la notificación.

Artículo 42. Complemento «ad personam»

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

Los trabajadores y trabajadoras que a fecha de 31 de diciembre de 1997, perciban el complemento de antigüedad conforme al sistema que preveía la norma colectiva aplicable para 1995/1996, verán sustituido dicho concepto retributivo por un complemento «ad personam», de naturaleza salarial y de carácter no absorbible, ni compensable.

1. El trabajador que a 31 de diciembre de 1997 tuviera derecho a percibir complemento de antigüedad, es decir, con dos o más años de permanencia en la empresa a esa fecha, consolidará dicha cuantía, prorrateándose los días de exceso que pudieran resultar por meses completos. En consecuencia el cálculo del complemento «ad personam», se realizará de la siguiente forma:

Número de meses de antigüedad al 31 de diciembre de 1997, dividido por 24 y multiplicado por 3,5% y por el salario base de 1997.

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

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

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

Artículo 43. Gratificaciones extraordinarias

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

- 1) El día 20 de diciembre de cada año.
- 2) Antes del día 20 de junio de cada año.
- 3) En el momento de iniciar el trabajador o trabajadora sus vacaciones anuales, si bien esta paga puede prorratearse en las doce mensualidades.

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

Paga Extraordinaria	795,00 €
----------------------------	-----------------

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

Artículo 44. Plus de transporte

Como compensación de los gastos de desplazamientos y medios de transporte dentro de la localidad, así como desde el domicilio a los Centros de trabajo y su regreso, se establece un plus de distancia y transporte en las cuantías siguientes:

-TODO EL PERSONAL, EXCEPTO EL DE LIMPIEZA:	
-Mensual:	46,40 €
-Anual:	510,40 €
-PERSONAL DE LIMPIEZA:	
-Por día de trabajo efectivo:	0,69 €

Este plus lo percibirán los trabajadores y trabajadoras mensualmente, o a prorrata de los días trabajados en los casos de los fijos de trabajo discontinuo.

Este Plus se percibirá durante once mensualidades, quedando excluido el mes de disfrute de vacaciones anuales.

Artículo 45. Ropa de trabajo

Anualmente, las Empresas suministrarán como mínimo a todos sus trabajadores y trabajadoras dos uniformes completos, así como los utensilios y accesorios, siempre que se les exija su utilización. Asimismo, suministrarán todas aquellas prendas en que la Empresa establezca condiciones determinadas respecto a su modelo o color.

Artículo 46. Forma de pago del salario

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

CAPÍTULO VII. Previsión Social Complementaria

Artículo 47. Incapacidad Laboral

Las empresas se comprometen a abonar el 100% desde el cuatro día en bajas por incapacidad laboral

común, siempre que dicha situación legal tenga una duración igual o superior a 21 días justificándolo con el parte oficial de baja.

Dicho beneficio no se mantendrá en el supuesto de que el absentismo por bajas temporales supere del 5% de la plantilla del centro de trabajo en el día de la fecha de la baja.

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

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

Artículo 48. Riesgo durante el embarazo y maternidad

En los casos de baja por riesgo durante el embarazo, ante la situación certificada por los Servicios Médicos del Servicio Público de Salud competente de que las condiciones del puesto de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto y no sea posible la adaptación a otro puesto de trabajo que evite tal riesgo, se percibirá desde el primer día de la baja y hasta el momento del parto, un complemento a cargo de la empresa hasta alcanzar el 100 por 100 de la base reguladora del mes anterior.

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

Artículo 49. Matrimonio

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

Los trabajadores y trabajadoras fijos a tiempo parcial y de carácter discontinuo disfrutarán de estos beneficios a prorata.

Artículo 50. Defunción

La empresa abonará al cónyuge de sus trabajadores o trabajadoras que fallezcan, o en su caso a los hijos o hijas menores de 18 años o incapacitados o padres bajo dependencia, cinco meses de salario base, más complemento «ad personam» en concepto de ayuda por defunción.

Artículo 51. Prestaciones por invalidez o muerte

Si por consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional, se deriva una situación de invalidez permanente en el grado de incapacidad total para la profesión habitual o incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo, la empresa abonará al trabajador la cantidad de 27.856,90 €.

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional le sobreviniera la muerte, la indemnización será de 21.666,00 € percibiéndolas los beneficiarios o beneficiarias del/de la mismo/a o en su defecto, la viuda o viudo o derechohabientes.

La obligación establecida en este artículo no alcanzará a aquellas empresas que tengan cubiertos estos riesgos por pólizas cubiertas con una compañía de seguros, como mínimo en las cuantías mencionadas.

CAPÍTULO VIII. Promoción Profesional

Artículo 52. Vacantes y promociones

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

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

CAPÍTULO IX. Extinción del Contrato de Trabajo

Artículo 53. Ceses

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

Del mismo modo la empresa vendrá obligada, a preavisar con la misma antelación y condiciones que las establecidas para el trabajador o trabajadora.

Efectuado el preaviso, vendrá obligada, siete días antes de causar baja el trabajador o trabajadora a entregar a éste/a la liquidación y el finiquito para su comprobación, la cual se abonará el último día de trabajo. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho del trabajador o trabajadora a ser indemnizado/a con el importe del salario de un día por cada día de retraso en el abono de la liquidación, con el límite del número de días de preaviso.

Artículo 54. Jubilación especial a los 64 años de edad

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

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

Artículo 55. Jubilación forzosa

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

de ser cubierta mediante la contratación de nuevo trabajador o trabajadora o por la transformación de contrato temporal en indefinido.

CAPÍTULO X. Salud Laboral

Artículo 56. Seguridad y salud en el trabajo

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

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

Artículo 57. Comisión sectorial de seguridad y salud

Asimismo, al objeto de fomentar la participación de empresarios y trabajadores y trabajadoras, a través de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, en la planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras en el trabajo se acuerda la constitución de una comisión sectorial de Seguridad y Salud en el trabajo cuya composición será paritaria y adoptará sus propias normas de funcionamiento interno, asumiendo las competencias y facultades de consulta y participación en las materias relacionadas con la política de Salud Laboral en el Sector para Delegados y Delegadas de Prevención y Comités de Seguridad y Salud, contempladas en el Capítulo V, [artículos 36](#) a 39, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La Comisión se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite algunas de las partes pudiendo convocar a Técnicos de Prevención como asesores de los asuntos que se traten.

Tendrá como competencias:

- Promover el estudio de las condiciones de trabajo en el sector.
- Formulación de planes sectoriales de prevención.
- Seguimiento de los acuerdos en esta materia que se regulen en la negociación colectiva del sector.
- Evaluación y seguimiento de la aplicación de la normativa.
- Promoción de la Seguridad y Salud en las empresas.
- Impulsar campañas formativas sobre Prevención de Riesgos.
- Emitir informes a requerimiento de las partes a cerca de las cuestiones que planteen el correcto y adecuado tratamiento de la Seguridad y Salud en el sector.

- Todos aquellos que puedan asumir por la aplicación por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Desarrollar el Objetivo 3 de la Estrategia Española de Seguridad y Salud (2007-2012).

Artículo 58. Vigilancia de la salud

El empresario garantizará a los trabajadores y trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el [artículo 22](#) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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

La periodicidad de estos reconocimientos será como mínimo anual, y en el caso de Servicios de Prevención ajenos a la Empresa, se estará a lo que éstos determinen.

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

CAPÍTULO XI. Régimen Disciplinario

Artículo 59. Clases de faltas

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

Artículo 60. Faltas leves

Se consideraran faltas leves las siguientes:

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

Artículo 61. Faltas graves

Tendrán la consideración de faltas graves, las siguientes:

- Más de tres y menos de siete faltas de puntualidad en el transcurso de un mes sin causa justificada.
- Faltar al trabajo un día al mes sin que exista causa justificada; salvo que preavise y no ocasione perjuicio

grave a la Empresa.

c) Provocar y/o mantener discusiones con otros trabajadores o trabajadoras en presencia del público o que trascienda a éste.

d) La simulación de enfermedad o accidente.

e) Manipular dentro de los armarios o enseres personales de sus compañeros o compañeras, sin la debida autorización.

f) El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado en el ámbito jerárquico de la misma y en el ejercicio regular de sus facultades directivas.

g) El abandono del trabajo sin causa justificada. Si ocasiona perjuicio grave a la Empresa se calificará como muy grave.

h) No cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicio, forma de efectuarlo o no cumplimentar los partes, formularios o impresos requeridos. Cuando cause perjuicio grave a la Empresa se calificará como falta muy grave.

i) No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos de los familiares a cargo, que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales.

j) La reincidencia en más de tres faltas, dentro de un trimestre, cuando éstas hayan sido sancionadas.

Artículo 62. Faltas muy graves

Son faltas muy graves las siguientes:

a) Más de siete faltas de puntualidad en el transcurso de un mes, sin que exista causa justificada.

b) Faltar tres días al trabajo durante un mes, sin que exista causa justificada.

c) La embriaguez o consumo de drogas, aunque sea ocasional, durante el horario de trabajo.

d) Simular la presencia de otro compañero o compañera valiéndose de su ficha, firma, tarjeta de control o cualquier otro sistema fraudulento.

e) El fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta.

f) El hurto, robo o malversación, tanto al público como a los demás trabajadores y trabajadoras o a la Empresa, dentro de la misma. Queda incluido en este apartado el falsear datos, tanto durante el desarrollo de las partidas como al finalizar estas, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.

g) La simulación reiterada de enfermedad.

h) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios y enseres de la empresa.

i) Malos tratos de palabra u obra, y falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores o trabajadoras y público en general.

j) Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente al respecto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición de jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

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

Artículo 63. Graduación de sanciones

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

Artículo 64. Sanciones

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

FALTAS LEVES:

-Amonestación verbal.

-Amonestación por escrito.

FALTAS GRAVES:

-Amonestación por escrito.

-Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

FALTAS MUY GRAVES:

-Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días.

-Despido disciplinario, siempre por las causas comprendidas en los apartados c), e), f), g), h), i) y j). En cualquier otro caso se precisará que el trabajador sea reincidente.

Artículo 65. Prescripción

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

Artículo 66. Abusos de autoridad por superiores

Todo trabajador o trabajadora podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes o directamente a la Dirección de la Empresa, de los actos que supongan abuso de autoridad de sus jefes/as inmediatos o de cualquier anomalía cometida por éstos y por sus compañeros o compañeras de trabajo. Recibido el escrito, la Dirección abrirá el oportuno expediente, en el plazo de cinco días y resolverá lo que proceda en el plazo de diez días.

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

Artículo 67. Acoso u hostigamiento en el trabajo

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

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

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

Se entenderá como acoso en el trabajo todo abuso de poder que ejerza una persona o grupo de personas para doblegar la voluntad de otra persona, mediante una violencia psicológica extrema a través de agresiones verbales o físicas amenazantes, intimidatorias, abusivas o acosantes; de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado, con la finalidad de destruir los canales de comunicación y relación de la víctima o víctimas con el resto de sus compañeros y compañeras, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

Esta conducta será considerada como falta muy grave sancionable conforme a lo previsto en los artículos 61 a 64 del presente Convenio.

CAPÍTULO XII. Derechos Sindicales

Artículo 68. Derechos sindicales de los trabajadores

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

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

Fijar todo tipo de comunicaciones y anuncios de carácter sindical en los tablones que a tal efecto deberán establecerse y facilitarse por el empresario, dentro de los locales de la empresa y en lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos de todos los trabajadores y trabajadoras, procurando evitar su ubicación en dependencias de acceso al público.

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

Los trabajadores y trabajadoras que sean elegidos/as para desempeñar cargos sindicales de ámbito Sectorial (comarcal, provincial, ...), podrán solicitar excedencia sindical por el tiempo necesario, siendo obligatoria para la empresa su concesión y la reserva de su puesto de trabajo, en los términos establecidos en la [Ley Orgánica de Libertad Sindical](#).

Artículo 69. Derechos de los Comités de empresa y Delegados/as de personal

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

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

Disponer de un saldo de veinte horas mensuales de permiso retribuido para atender los asuntos de carácter laboral de sus representados/as previa notificación al empresario y posterior justificación. Este saldo podrá ampliarse en cinco horas para asistencia a cursillos y Congresos sindicales.

Disponer hasta ocho días de permiso no retribuidos al año para el ejercicio de actividades sindicales al margen de la empresa previa notificación al empresario con un mínimo de setenta y dos horas y posterior justificación.

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

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

Artículo 70. Secciones sindicales

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

Artículo 71. Tablón de anuncios

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

Artículo 72. Nulidad de actos o pactos

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

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

Artículo 73. Cobro de cuotas sindicales

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

CAPÍTULO XIII. Administración y seguimiento del Convenio

Artículo 74. Comisión Paritaria del Convenio

Se constituye una comisión paritaria, dentro del mes siguiente a la firma de este convenio, que cumplirá las siguientes funciones:

- A) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
- B) Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento.
- C) Seguimiento de aquellos acuerdos cuyo desarrollo debe producirse en el tiempo y durante la totalidad de la vigencia de los mismos.
- D) Mediación, arbitraje y conciliación en caso de conflicto entre empresa y trabajador o trabajadora, en el supuesto de conflicto colectivo a instancia de uno de los órganos, podrá solicitarse la inmediata reunión de esta comisión a los efectos de interponer su mediación, interpretar lo acordado y ofrecer su arbitraje.
- E) Elaborar y proponer a la administración pública las modificaciones y actualizaciones que sean convenientes al Reglamento del Juego del Bingo; para su mejor aplicación y más exacta concordancia con la realidad social de cada momento.
- F) Aportar nuevos acuerdos que desarrollen lo pactado en este convenio, si así lo requieren las circunstancias.

Artículo 75. Composición de la comisión paritaria

La comisión paritaria estará integrada por dos partes, una en representación de las Asociaciones Empresariales firmantes del presente Convenio y otra en representación de las Asociaciones Sindicales firmantes del presente Convenio. Cada parte estará integrada por dos representantes, preferentemente pertenecientes todos ellos a la Comisión Negociadora.

Ambas partes podrán estar asistidas por asesores con voz pero sin voto. Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable del 75% de dicha representación. Para la validez de sus reuniones se requerirá la previa citación a los responsables de coordinación de cada una de las partes. Realizado este requisito con la prudente antelación, la comisión quedará válidamente constituida con la asistencia a la reunión de al menos un miembro de la representación empresarial y uno de la sindical.

CAPÍTULO XIV. Situaciones de déficit o pérdidas

Artículo 76. Régimen especial de retribuciones para empresas deficitarias o con pérdidas

Los salarios pactados en el artículo 34 y siguientes, de este convenio no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situación de pérdidas mantenidas en los dos ejercicios inmediatamente anteriores.

En estos casos los salarios quedarán fijados en las siguientes cuantías para el año 2008:

Salario anual	11.446,65 €
Salario mensual	763,11 €
Pagas extraordinarias	763,11 €

Para el año 2009, las cantidades anteriores, serán las correspondientes por estos conceptos al año 2008.

Igualmente en estas empresas con pérdidas no será de aplicación el primer caso del Plus de Convenio del artículo 41, según tablas del Anexo I y para valorar esta situación se tendrán en cuenta las circunstancias tales como insuficiente nivel de ventas y se atenderán a los datos que resulten de la contabilidad de la empresa, de su

balance y cuenta de resultados.

Las empresas en las que a su juicio concurran las circunstancias expresadas en el párrafo primero, comunicarán en el improrrogable plazo de quince días, a partir de la publicación del presente convenio en el BOCAIB, a los representantes de los trabajadores y trabajadoras y a la Comisión Paritaria de este Convenio, su intención de acogerse al procedimiento regulado en la presente cláusula.

En el plazo de treinta días desde la publicación en el BOCAIB, la empresa entregará a los representantes de los trabajadores y trabajadoras los datos contables a que se ha hecho referencia y dentro de estos mismos plazos las partes acordarán, si procede o no acogerse a lo establecido en esta cláusula. El acuerdo o desacuerdo será comunicado a la Comisión Paritaria en el plazo de los cinco días siguientes de haberse producido, quien procederá en la forma siguiente:

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

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

Si no se produjese acuerdo unánime la Comisión Paritaria solicitará informe de Auditores o Censores Jurados de Cuentas que será vinculante para los miembros de la Comisión.

Los gastos originados por la intervención de tales técnicos serán de cargo exclusivo de la empresa.

El procedimiento establecido en el punto b) se desarrollará en el plazo de 90 días naturales siguientes a la publicación de este Convenio en el BOCAIB.

Si la Comisión Paritaria interpreta que en la empresa en cuestión se dan las circunstancias previstas en este artículo, lo comunicará a los representantes de los trabajadores y trabajadoras y a la dirección de la empresa, a efecto de que apliquen las condiciones salariales de esta cláusula. En caso contrario, comunicará igualmente a las partes su obligatoriedad a respetar los incrementos salariales de este convenio.

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

El plazo de 90 días citado anteriormente, será prorrogado como máximo en 15 días naturales, por acuerdo de la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores y trabajadoras, siempre y cuando lo comuniquen conjuntamente a la Comisión Paritaria.

El plazo que dispone la Comisión Paritaria para tomar sus decisiones podrá ser igualmente prorrogado por 15 días naturales por acuerdo unánime de sus miembros.

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

Los plazos establecidos en este artículo serán de caducidad a todos los efectos. En los plazos improrrogables la caducidad operará al término de la prórroga si la hubiere.

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Parejas de hecho

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

Segunda.

Para el año 2009, las cuantías económicas de los diferentes conceptos salariales son las que se reflejan en el Anexo II.

ANEXO I. Tablas plus convenio desde el 1 de enero de 2008

Categoría de Sala Ventas brutas en euros			Categorías Profesionales Retribuciones Salariales				
Primera	Segunda	Tercera	Jefe/a de Sala	Jefe/a de Mesa	Cajero/a	Locutor/a-Vendedor/a	Admisión y Control
570.961,5 0	330.556,6 6	210.354,2 4	58,05	45,15	32,25	9,68	9,68
625.052,5 9	360.607,2 6	228.384,6 0	70,95	56,12	40,64	16,13	16,13
679.143,6 8	390.657,8 7	246.414,9 6	83,86	67,08	49,03	22,58	22,58
733.734,7 7	420.708,4 7	264.445,3 3	96,76	78,05	57,40	29,03	29,03
787.325,8 6	450.759,0 8	282.475,6 9	109,66	89,02	65,79	35,48	35,48
841.416,9 5	480.809,6 8	300.506,0 5	121,91	99,33	73,53	41,28	41,28
895.508,0 4	510.860,2 9	318.536,4 2	134,17	109,66	81,28	47,09	47,09
949.599,1 2	540.910,8 9	336.566,7 8	146,42	119,98	89,02	52,89	52,89
1.003.690, 21	570.961,5 0	354.597,1 4	158,68	130,30	96,76	58,70	58,70
1.057.781, 30	601.012,1 0	372.627,5 0	170,94	140,62	104,49	64,50	64,50
1.111.872, 39	631.062,7 1	390.657,8 7	182,55	150,30	111,59	69,67	69,67

1.220.054, 57	691.163,9 2	426.718,5 9	206,76	169,65	125,78	79,98	79,98
1.274.145, 66	721.214,5 3	444.748,9 6	217,38	179,32	132,88	85,14	85,14
1.328.236, 75	751.265,1 3	462.779,3 2	228,99	189,00	139,97	90,31	90,31
1.382.327, 84	781.315,7 4	480.809,6 8	239,95	198,03	146,42	94,82	94,82
1.436.418, 93	811.366,3 4	498.840,0 5	250,92	207,06	152,87	99,33	99,33
1.490.510, 02	841.416,9 5	516.870,4 1	261,89	216,09	159,32	103,86	103,86
1.544.601, 11	871.467,5 5	534.900,7 7	272,85	225,12	165,77	108,37	108,37
1.598.692, 20	901.518,1 6	552.931,1 4	283,82	234,15	172,22	112,88	112,88
1.652.783, 29	931.568,7 6	570.961,5 0	294,14	242,54	178,04	116,76	116,76
1.706.874, 38	961.619,3 7	588.991,8 6	304,46	250,92	183,84	120,62	120,62
1.760.965, 47	991.669,9 7	607.022,2 3	314,78	259,31	189,64	124,50	124,50
1.815.056, 56	1.021.720, 58	625.052,5 9	325,10	267,69	195,45	128,36	128,36
1.869.147, 64	1.051.771, 18	643.082,9 5	335,42	276,08	201,25	132,23	132,23
1.923.238, 73	1.081.821, 79	661.113,3 1	345,10	283,82	206,41	135,46	135,46
1.977.329, 82	1.111.872, 39	679.143,6 8	354,77	291,56	211,58	138,68	138,68
2.031.420, 91	1.141.923, 00	697.174,0 4	364,45	299,30	216,74	141,91	141,91
2.085.512, 00	1.171.973, 60	715.204,4 0	374,12	307,04	221,89	145,13	145,13
2.139.603, 09	1.202.234, 77	733.234,7 7	383,80	314,78	227,05	148,36	148,36
2.193.694, 18	1.232.074, 81	751.265,1 3	392,83	321,87	231,57	150,94	150,94

2.247.785, 27	1.262.125, 42	769.295,4 9	401,86	328,97	236,09	153,52	153,52
2.301.876, 36	1.292.176, 02	787.325,8 6	410,89	336,07	240,60	156,10	156,10
2.355.967, 45	1.322.226, 63	805.356,2 2	419,33	343,16	245,12	158,68	158,68
2.410.058, 54	1.352.277, 23	823.386,5 8	428,95	350,26	249,63	161,26	161,26
2.464.149, 63	1.382.327, 84	841.416,9 5	437,34	356,71	253,50	163,20	163,20
2.518.240, 72	1.412.378, 45	859.447,3 1	445,73	363,16	257,37	165,13	165,13
2.572.331, 81	1.442.429, 05	877.477,6 7	454,11	369,61	261,24	167,06	167,06
2.626.422, 90	1.472.479, 66	895.508,0 4	462,49	376,06	265,12	169,00	169,00
2.680.513, 99	1.502.530, 26	913.538,4 0	470,88	382,51	268,98	170,94	170,94
2.734.605, 07	1.532.580, 87	931.568,7 6	478,62	388,31	272,21	172,22	172,22
2.788.696, 16	1.562.631, 47	949.599,1 2	486,36	394,12	275,43	173,51	173,51
2.842.787, 25	1.592.682, 08	967.629,4 9	494,11	402,50	278,66	174,81	174,81
2.896.878, 34	1.622.732, 68	985.659,8 5	501,85	405,73	281,88	176,10	176,10
2.950.969, 43	1.652.783, 29	1.003.690, 21	509,58	411,54	285,11	177,39	177,39
3.005.060, 52	1.682.833, 89	1.021.720, 58	516,68	416,70	287,69	178,04	178,04
3.059.151, 61	1.712.884, 50	1.039.750, 94	523,77	422,50	290,27	178,67	178,67
3.113.242, 70	1.742.935, 10	1.057.781, 30	530,87	427,02	292,85	179,32	179,32
3.167.333, 79	1.772.985, 71	1.075.811, 67	537,96	432,18	295,43	179,96	179,96
3.221.424, 88	1.803.036, 31	1.093.842, 03	545,06	437,34	298,01	180,61	180,61

3.275.515, 97	1.833.086, 92	1.111.872, 39	551,51	441,85	299,94	181,26	181,26
------------------	------------------	------------------	--------	--------	--------	--------	--------

ANEXO II. Tablas salariales

	Año 2008	Año 2009
SALARIO BASE:		
Salario anual	11.925,07	12.450,00
Salario mensual	795,00	830,00
GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS:		
Gratificaciones Extraordinarias	795,00	830,00
PLUS DE TRANSPORTE:		
Anual	510,40	533,50
Mensual (once meses)	46,40	48,50
Personal Limpieza (por día de trabajo efectivo)	0,69	0,72
QUEBRANTO DE MONEDA:		
Importe anual	176,67	184,25
Mensual (once meses)	16,06	16,75
HORAS EXTRAORDINARIAS:		
Técnicos de Juego (jefe/a de mesa, jefe/a de sala y cajero/a)	12,62	13,15
Técnicos de Sala (vendedor/a-locutor/a y admisión-control)	10,69	11,14
Resto de personal (servicios auxiliares)	8,89	9,26
PROLONGACIÓN DE JORNADA:		
Técnicos de Juego (jefe/a de sala, jefe/a de mesa y	33,78	35,19

cajero/a)		
Técnicos de Sala (vendedor/a, locutor/a y admisión-control)	31,98	33,32
Resto de Personal (Servicios auxiliares)	27,13	28,26
PLUS DE NOCTURNIDAD:		
Para todo el personal de sala sin excepción. Mensual (doce meses)	30,90	32,20
Personal con 1/3 de su jornada nocturna según ET. Mensual (doce meses)	74,16	77,26
Salas con horario de cierre a partir de las 2 de la madrugada. Mensual. (doce meses)	82,40	86,00