

7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2019-5674 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo Regional de Empresas Organizadoras del Juego de Bingo en Cantabria, para el periodo 2019-2022.*

Código 39001195011987

Visto el texto del Convenio Colectivo Regional de Empresas Organizadoras del Juego del Bingo en Cantabria, suscrito con fecha 5 de junio de 2019, para el periodo 2019-2022, por la Asociación de Empresarios del Juego del Bingo en representación de la parte empresarial y por la Federación de Servicios de CCOO Cantabria y la Federación de SMC de UGT Cantabria en representación de los trabajadores afectados, y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de los acuerdos y convenios colectivos de trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como en el Decreto 41/2018, de 10 de mayo, por el que se establece la Estructura Orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y se modifican las Relaciones de Puestos de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y del Instituto Cántabro de Estadística.

ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del convenio colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 17 de junio de 2019.

El director General de Trabajo

(PS. Decreto 114/2015, de 13 de agosto, BOC EXT. 14-08-2015)

El director del Instituto Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo,

Amalio Sánchez Grande.

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

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

PREAMBULO - AMBITO CONTRACTUAL

El presente Convenio Colectivo, se suscribe por la representación sindical de UGT y CC.OO., y por la representación empresarial la Asociación de Empresarios del juego de Bingo en Cantabria (AEBINCA).

ARTÍCULO 1º. - AMBITO PERSONAL.

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

ARTÍCULO 2º. - AMBITO TERRITORIAL.

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

ARTÍCULO 3º. - AMBITO FUNCIONAL.

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

ARTÍCULO 4º. - VIGENCIA Y DURACION.

Este convenio entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2019, y su duración será de cuatro años, por lo que finalizará el último día de diciembre del año dos mil veintidós, prorrogándose de año en año, por tácita reconducción, hasta que entre en vigor un nuevo convenio.

ARTÍCULO 5º. - DENUNCIA.

La denuncia de este convenio, será automática, y las partes se comprometen a formar la mesa negociadora el día 1 de enero de 2023.

ARTÍCULO 6º. - CARACTERISTICAS DEL CONVENIO.

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

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

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

ARTÍCULO 7º. - RESPECTO DE LAS MEJORAS ADQUIRIDAS.

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

ARTÍCULO 8º. - ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.

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

CVE-2019-5674

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

CAPÍTULO II CONTRATACIÓN

ARTÍCULO 9º. -CONTRATACIÓN.

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

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

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

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

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

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

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

Contrato Eventual por CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN.- Se regirá por lo dispuesto en el ARTÍCULO 15.1.b del Estatuto de los Trabajadores, estableciéndose por acuerdo en Convenio Colectivo la ampliación de su duración hasta doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses.

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

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

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

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

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

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

ARTÍCULO 10º. -FOMENTO DEL EMPLEO.

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

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

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

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

ARTÍCULO 11. -PREFERENCIA DE INGRESO.

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

ARTÍCULO 12º. - PERIODO DE PRUEBA.

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

Jefe/a de Sala... 3 meses.

Jefe/a de Mesa y Cajeros/as... 2 meses.

Vendedores/as, Locutores/as, Admisión y Control. 1 mes.

Resto del personal... 15 días.

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

ARTÍCULO 13º. -ASCENSOS.

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

El proceso de selección, se establecerá previa consulta a la representación legal de los trabajadores.

ARTÍCULO 14º. - CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL POR RAZÓN DE SU PERMANENCIA.

Por razón de su permanencia al servicio de la empresa, el personal se clasificará en fijos, fijos a tiempo parcial, fijos de trabajo discontinuo, eventuales, interinos, y temporales.

CVE-2019-5674

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 15. -RENOVACION DE CONTRATOS.

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

ARTÍCULO 16. - CESES.

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

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

Si la empresa impidiese la presencia de dicha representación en el momento de la firma, el trabajador, podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

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

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

CVE-2019-5674

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

La empresa vendrá obligada A PREAVISAR quince días antes de causar baja el trabajador. En los 5 días anteriores, deberá entregar a este la liquidación y finiquito para su comprobación, la cual abonará el último día de trabajo. El incumplimiento del preaviso, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe del salario de un día por cada día de retraso, con él limite del número de días de preaviso.

La empresa vendrá obligada, quince días antes de causar baja el trabajador, a entregar a este la liquidación y finiquito para su comprobación, la cual abonará el último día de trabajo. El incumplimiento de esta obligación, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe del salario de un día por cada día de retraso en el abono de la liquidación, con él limite del número de días de preaviso.

El preaviso será de 15 días, salvo en los contratos que tuvieran una duración de seis meses o menos, en cuyo caso, el preaviso será de 5 días.

ARTÍCULO 17. -RESOLUCIÓN DE CONTRATOS.

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

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

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

ARTÍCULO 18. - CIERRE TEMPORAL.

En caso de cierre temporal, la empresa abonará íntegramente el salario del convenio al personal que, por no haber sido dados de alta en la Seguridad Social en el día de su incorporación efectiva a su puesto de trabajo, no llevaran el tiempo suficiente de cotización, y no pudieran acogerse al subsidio de desempleo. En todo caso, las empresas en situación de cierre temporal, realizarán todas las gestiones conducentes a conseguir los beneficios del subsidio de desempleo del personal a su cargo.

ARTÍCULO 19. - SUBROGACIÓN DE SERVICIOS.

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

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

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

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

Estas normas no se aplicarán al personal eventual, quien estará a su especial normativa.

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

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

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

CAPÍTULO III. CATEGORÍAS PROFESIONALES

ARTÍCULO 20. - NIVELES PROFESIONALES.

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

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

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

ARTÍCULO 21. -DEFINICIÓN DE LAS CATEGORÍAS.

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

JEFE DE SALA, ejercerá la dirección y control general del funcionamiento de la sala, adoptando las decisiones relativas a la marcha de las distintas operaciones, de acuerdo con las normas técnicas del Bingo, y marcando el ritmo adecuado a aquellos: cuidará del correcto funcionamiento de todos los aparatos, instalaciones y servicios, ejercerá la jerarquía sobre todo el personal al servicio de la sala; será el responsable de la correcta llevanza de la contabilidad específica del juego, así como la tenencia y custodia en la propia sala, de las

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

autorizaciones precisas para su funcionamiento, y de la documentación relativa al personal. Asimismo, el Jefe de Sala, ostentará la representación de la entidad titular de la autorización, o en su caso de la empresa de servicios que gestione el juego, tanto frente a los jugadores, como ante los agentes de la autoridad, a menos que dicha representación, se halle atribuida a otra persona, y esta se encuentre presente en la sala.

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

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

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

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

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

OPERADOR DE APUESTAS DEPORTIVAS Y OPERADOR DE MÁQUINAS ESPECIALES.

Operador/a de apuestas deportivas: Será el encargado de validar las apuestas de los clientes, pondrá en marcha al inicio de la sesión, el terminal de apuestas, así como las pantallas de información, mantendrá la información de apuestas deportivas enviada por la operadora a disposición de los clientes, informándoles sobre las dudas que puedan presentarse, exigirá el Documento Nacional de Identidad antes de que procedan a realizar la apuesta, comprobando tanto la mayoría de edad como la no inclusión en el

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

Registro de Interdicciones de acceso al juego, cobrará el importe de las apuestas realizadas, abonará las que sean premiadas, realizará los ingresos que considere necesarios de caja fuerte a terminal y de terminal a caja fuerte informando al Jefe de Sala, y, una vez finalizada la sesión, entregará caja y cerrará el terminal y el sistema de información.

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

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

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

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

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

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

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

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

Podrán prestar en su caso, en los salones de máquinas especiales, la mera entrega de bebidas, aperitivos, bollería y comida fría, ya preparada y disponible en el propio salón, sin que procedan a su elaboración y no podrán sustituir el servicio de hostelería que ofrece la empresa a sus clientes. Estas tareas podrán ampliarse al resto de Funciones profesionales, ocasionalmente, de forma rotativa y equitativa, siempre en casos de necesidades organizativas urgentes, y sin que pueda ocasionar distorsión alguna a las tareas de la Función profesional al cual está destinado el trabajador en sus tareas habituales.

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

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

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

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

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

CAPÍTULO IV. CONDICIONES DE TRABAJO

ARTÍCULO 22.- JORNADA LABORAL.

Durante la vigencia del presente convenio, las horas de trabajo efectivo al año, serán las siguientes:

Año 2019; 1774 H
Año 2020; 1770 H
Año 2021; 1766 H
Año 2022; 1764 H

ARTÍCULO 23. - JORNADA SEMANAL.

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

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

Todo el personal contratado a jornada completa tendrá un descanso mínimo de veinte minutos diarios, -en jornada inferior, será su parte proporcional-, que se computarán como tiempo de trabajo efectivo.

Todo el personal, de jornada continua y tiempo completo, tendrán un descanso mínimo de treinta minutos diarios, que se computarán como tiempo de trabajo efectivo.

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

ARTÍCULO 24. - DESCANSO SEMANAL.

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

ARTÍCULO 25. - VACACIONES ANUALES.

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

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El personal conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos del comienzo del disfrute.

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

ARTÍCULO 26. - FIESTAS ABONABLES.

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

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

a) Cuando se acumulen todos los festivos excepto el 1 de Mayo, se disfrutarán 18 días naturales, con una prima de 132,58 euros para 2.019 que serán abonadas al inicio del primer periodo vacacional. El resto de las anualidades, se revisará en función de la variación salarial que experimente el convenio.

b) Disfrutará en dos periodos de 9 días cada uno, con la misma prima de 132,58. –euros. El resto de las anualidades, se revisará en función de la variación salarial que experimente el convenio.

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

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

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

ARTÍCULO 27.- EXCEDENCIAS.

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

ARTÍCULO 28. - PERMISOS RETRIBUIDOS.

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

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

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

Agosto, y no pudiendo coincidir en dos que realicen las funciones de mesa, ni de la misma categoría.

- i) 1 día por cirugía ambulatoria del trabajador.

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

ARTÍCULO 29.- FIESTA DEL TRABAJO 1 DE MAYO.

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

CAPÍTULO V.- CONDICIONES ECONÓMICAS.

ARTÍCULO 30. - RETRIBUCIONES.

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

SALARIO BASE. Lo percibirán todos los trabajadores.

PLUS CONVENIO. Lo percibirán los trabajadores comprendidos en las tablas del anexo 1, en sus cuantías y términos.

PLUS PERSONAL CONSOLIDADO Y NO ABSORBIBLE. Que corresponde a cada trabajador como consecuencia de la fórmula de supresión de antigüedad pactada en el anterior convenio colectivo, y extensivo a todo trabajador que cumpla un año de trabajo en la empresa.

PLUS DE NOCTURNIDAD.

PLUS DE PROLONGACIÓN DE JORNADA.

GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES.

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

ARTÍCULO 31. - INCREMENTO SALARIAL.

Para el año 2.019, el salario base será de 894,61 euros.

Para los años 2.020, a 2022, los salarios quedarán incrementados en un 1,80%.

En los años 2020, 2021 y 2022, si el IPC real de alguno de ellos supera el 1,8%, se realizará una revisión salarial con carácter retroactivo al 1 de enero, hasta igualar el IPC real, con un tope máximo de un 2,3%. El abono, se llevará a cabo dentro del primer trimestre del año siguiente.

ARTÍCULO 32. - TABLAS SALARIALES.

Año 2.019.

SALARIO ANUAL.... **13.419,15 euros.**

SALARIO MENSUAL.... **894,61 euros.**

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

SALARIO MES CON PRORRATA DE JUNIO..... **969,16 euros.**

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

ARTÍCULO 33. -PLUS DE CONVENIO.

El Plus mensual de convenio se percibirá por el personal comprendido en el anexo I, en su cuantía y términos.

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

El personal fijo de trabajo discontinuo, y los fijos a tiempo parcial, percibirán el Plus de Convenio a prorrata de las horas trabajadas.

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

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 35. – PLUS PERSONAL CONSOLIDADO Y NO ABSORBIBLE.

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

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

Todo trabajador, percibirá la cantidad de (13,01)- euros por este concepto, al cumplir un año de servicio en la empresa. Referida cantidad será revisada anualmente en los mismos porcentajes en que varíen el resto de los conceptos económicos.

ARTÍCULO 36. - GRATIFICACIONES EXTRAS.

El personal percibirá 3 gratificaciones extraordinarias que abonaran las empresas en la forma siguiente:

El día 20 de diciembre de cada año.

En el momento de iniciar el trabajador sus vacaciones anuales.

La paga de junio, podrá prorratearse durante los 12 meses del año.

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

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

Año 2019: 894,61 euros.

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

ARTÍCULO 37. - PLUS DE NOCTURNIDAD.

El personal de las empresas de bingos, que realicen parte de su jornada de trabajo en computo mensual, entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, percibirán la cantidad de 70,31 euros para el año 2.019, y la que resulte por revisión e incrementos salariales, para los demás años de duración del convenio. Este plus se abonará en doce meses, en concepto de plus de nocturnidad.

ARTÍCULO 38. - HORAS EXTRAORDINARIAS.

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

	2019	Festivo
Jefe de Sala.	15,24-euros	26,66 euros
Jefe de Mesa.	14,35- "	25,13.-
Cajero.	13,53.- "	23,64.-
Vendedor-Locutor	12,85.- "	22,44.- "
Servicios complementarios.	11,58.- "	20,26.-

ARTÍCULO 39. - PLUS DE PROLONGACIÓN DE JORNADA.

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

	2.019
Jefe de Sala y Mesa.	50,65 euros.
Cajero.	47,10.- "
Resto del personal.	40,112.-"

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

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

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

ARTÍCULO 40. - MATRIMONIO.

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

ARTÍCULO 41. -PROTECCIÓN A LA TRABAJADORA EMBARAZADA.

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

ARTÍCULO 42. - SEGURIDAD Y SALUD

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 43. - ROPA DE TRABAJO.

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

ARTÍCULO 44. - CENAS.

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

En cuanto a la distribución del orden de salida a efectos de "cenas", se deberá estar a los siguientes criterios: Deberá guardarse un mínimo de dos horas desde el inicio de la sesión, hasta la salida para cenas, salvo aquellas salas cuya apertura tenga lugar después de las

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

17 horas, en cuyo caso, el margen mínimo de dos horas antes citado, quedará reducido a una hora. Por otra parte, el turno de cenas deberá finalizar una hora antes del cierre de la sala.

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

ARTÍCULO 45. - I.T.

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

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

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

En todo caso, este complemento nunca se abonará por un periodo superior a la vigencia del contrato o la relación laboral.

ARTÍCULO 46. -MATERNIDAD

Se estará a la legislación vigente.

ARTÍCULO 47. - SALARIO MINIMO DE CONVENIO.

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

ARTÍCULO 48. - SEGURO DE ACCIDENTES.

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

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

CAPÍTULO VI.- FALTAS Y SANCIONES.

ARTÍCULO 49. - CLASES DE FALTAS.

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

ARTÍCULO 50. - FALTAS LEVES.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) Hasta 3 faltas de puntualidad, durante un mes, sin que exista causa justificada.

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

b) La no comunicación con la antelación debida de su falta al puesto de trabajo, por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

C) Falta de aseo y limpieza personal, siempre que produzca quejas por parte de sus compañeros o público.

D) No atender al público con la corrección y diligencia debida.

ARTÍCULO 51. - FALTAS GRAVES.

Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:

a) Más de tres y menos de siete faltas de puntualidad en el transcurso de un mes sin causa justificada.

b) Las discusiones en la sala, que repercutan en la buena marcha del servicio.

c) Faltar al trabajo un día al mes sin que exista causa justificada, salvo que preavise y no ocasione perjuicio grave a la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente.

e) Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de sus compañeros sin la debida autorización.

f) La indisciplina en el trabajo o la desobediencia a sus superiores.

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

h) La negligencia en el trabajo.

i) La incidencia en más de tres faltas graves, dentro de un trimestre, cuando estas hayan sido sancionadas.

ARTÍCULO 52. - FALTAS MUY GRAVES.

Son faltas muy graves las siguientes.

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

b) La embriaguez, aunque sea ocasional durante el servicio.

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

d) La manifiesta negligencia en el trabajo, cuando cause perjuicio grave a la empresa.

e) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendada por sus superiores.

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

g) La simulación reiterada de enfermedad.

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

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

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

CVE-2019-5674

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

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

ARTÍCULO 53. - SANCIONES.

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

FALTAS LEVES.

Amonestación verbal.
Amonestación escrita.

FALTAS GRAVES.

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

FALTAS MUY GRAVES.

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

ARTÍCULO 54.- GRADUACIÓN DE SANCIONES.

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VII DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 56. -DERECHOS SINDICALES DE LOS TRABAJADORES.

Todos los representantes legales de los trabajadores, tendrán derecho a:

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

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

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.

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

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

ARTÍCULO 57.- DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 58. - NULIDAD DE ACTOS Y PACTOS.

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

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

ARTÍCULO 59. - TABLON DE ANUNCIOS.

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

ARTÍCULO 60. - SECCIONES SINDICALES.

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

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

ARTÍCULO 61. - COBRO DE CUOTAS SINDICALES.

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

CAPÍTULO VIII. DISPOSICIONES VARIAS.

ARTÍCULO 62. - PARTES QUE CONCIERTAN EL PRESENTE CONVENIO y COMPOSICIÓN FUNCIONES DE LA COMISIÓN PARITARIA.

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

Por la parte sindical.

FeSMC UGT.

C/ Rualasal 8, Santander

FEDERACION DE SERVICIOS DE CCOO.

C/ Santa Clara 5. Santander.

Por la parte Empresarial.

La Asociación de Empresarios del Juego de Bingo en Cantabria.

C/ Calvo Sotelo 19-4º de Santander.

COMISION PARITARIA DEL CONVENIO.

Se constituye una comisión paritaria que cumplirá las siguientes funciones;

Interpretación de la totalidad de las cláusulas del convenio.

Aplicación de lo pactado, y vigilancia de su cumplimiento.

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 63. - COMPOSICION DE LA COMISION PARITARIA.

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

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

CVE-2019-5674

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

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

El domicilio de la parte social, se fija en:

FeSMC UGT.
C/ Rualasal 8, Santander.

FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE CCOO.
C/ Santa Clara 5. Santander.

POR LA PARTE EMPRESARIAL.
La Asociación de Empresarios del Juego de Bingo en Cantabria.
C/ Calvo Sotelo 19-4º de Santander.

ARTÍCULO 64. - PLANTILLAS MÍNIMAS.

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

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

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

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

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

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

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

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

CLÁUSULA ADICIONAL PRIMERA.- Los atrasos correspondientes por aplicación de este convenio, se abonarán junto a la nómina del mes del mes siguiente a la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de Cantabria.

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

CLÁUSULA ADICIONAL TERCERA.- Resolución de Conflictos.

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

CLÁUSULA ADICIONAL CUARTA.-

Anticipos.- Deberá existir un preaviso de dos días.

CLÁUSULA ADICIONAL QUINTA.

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

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

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

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

ACUERDO ANEXO AL CONVENIO.-

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

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

CONVENIO BINGOS DE CANTABRIA

TABLAS SALARIALES AÑO 2019

SALARIO ANUAL	13.419,15 €
SALARIO MENSUAL CON PRORRATA JUNIO	969,16 €
SALARIO MENSUAL	894,61 €

NOCTURNIDAD	70,31 €
--------------------	---------

PROLONGACIÓN DE JORNADA

JEFE DE SALA	50,65 €
CAJERO	47,10 €
RESTO DE PERSONAL	40,12 €

FESTIVOS	132,58€
-----------------	---------

HORAS EXTRAS NORMALES

JEFE DE SALA	15,24 €
JEFE DE MESA	14,35 €
CAJERO	13,53 €
LOCUTORES VENDEDORES	12,85 €
SERVICIOS COMPLEMENTARIOS	11,58 €

HORAS EXTRAS FESTIVAS

JEFE DE SALA	26,66 €
JEFE DE MESA	25,13 €
CAJERO	23,64 €
LOCUTORES VENDEDORES	22,44 €
SERVICIOS COMPLEMENTARIOS	20,26 €

PLUS PERSONAL CONSOLIDADO----- 13,01 €

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

PLUS CONVENIO RETRIBUCIONES MENSUALES

Venta Bruta hasta (Cantidad en miles millones de Euros)

Categoría de la Sala

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

EUROS MENSUALES

Categoría Profesional

Jefe de Sala	42,07	54,09	66,11	78,13	89,55	100,97	112,39	123,21	134,03	143,64	152,06	160,47
Jefe de Mesa	27,65	37,26	46,88	56,5	65,51	74,53	83,54	92,56	101,57	110	118,4	126,81
Cajero	19,83	27,65	35,46	43,27	50,49	57,7	64,91	72,12	79,33	85,94	92,56	99,17
Comercial	15,03	21,04	27,05	33,06	38,46	43,88	49,28	54,7	60,1	64,91	69,72	74,53

Venta Bruta hasta (Cantidad en miles millones de Euros)

Categoría de la Sala

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

EUROS MENSUALES

Categoría Profesional

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

Venta Bruta hasta (Cantidad en miles millones de Euros)

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

Categoría de la Sala

Primera	1.436.419	1.478.490	1.520.561	1.562.631	1.604.702	1.646.773	1.688.844	1.730.215	1.772.986	1.815.057	1.857.127	1.899.198
Segunda	748.260	769.295	790.331	811.366	832.402	853.437	874.473	895.508	916.543	937.579	958.614	979.650
Tercera	525.886	540.911	555.936	570.962	585.987	601.012	616.037	631.063	646.088	661.113	676.139	691.164

EUROS MENSUALES

Categoría Profesional

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