

# MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**22427** *RESOLUCIÓN de 14 de octubre de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo estatal para las Empresas Organizadoras del Juego del Bingo.*

Visto el texto del Convenio Colectivo estatal para las Empresas Organizadoras del Juego del Bingo (Código de Convenio número 9901905), que fue suscrito con fecha 12 de julio de 1999, de una parte, por la Confederación Española del Juego (CEJ) en representación de las empresas del sector, y de otra, por las centrales sindicales USO, UGT y CC.OO. en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 14 de octubre de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LAS EMPRESAS ORGANIZADORAS DEL JUEGO DEL BINGO 1999

### PREÁMBULO

Los integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio que se suscribe, formada en representación de la parte empresarial por la Confederación Española del Juego (CEJ), y en representación de los trabajadores por la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de Comisiones Obreras (CC.OO.), la Federación Estatal de Trabajadores y Empleados de Servicios de la Unión General de Trabajadores (UGT) y Unión Sindical Obrera (USO), todos ellos se reconocen como interlocutores válidos, con representatividad y legitimidad suficiente para la negociación del presente Convenio.

### CAPÍTULO I

#### Disposiciones generales

Artículo 1. *Estructura de la negociación colectiva del sector.*

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

No obstante, las partes estiman innecesario que se abran marcos de negociación en todas y cada una de las Comunidades Autónomas; asimismo entienden la conveniencia de suprimir, en la medida que las partes firmantes de los mismos así lo estimen, algunos de los Convenios de ámbito provincial existentes en la actualidad.

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

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

2. Dada la naturaleza del presente Convenio y el nivel jerárquico que las partes le otorgan, la regulación material recogida en el mismo tiene

el carácter de derecho mínimo indisponible, y afectará a los Convenios colectivos de dicho ámbito.

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

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

Contratación: Modalidades contractuales.  
Período de prueba.  
Clasificación profesional.  
Estructura salarial.  
Formación profesional.  
Movilidad geográfica.  
Traslado de centro.  
Régimen disciplinario.

4. En virtud del necesario reparto competencial referenciado, las unidades de negociación de ámbito autonómico y/o provincial podrán desarrollar y mejorar todas aquellas materias reguladas en el presente Convenio estatal y no incluidas en la relación de materias reservadas a este ámbito. Asimismo, se podrá negociar y desarrollar cualquier materia no regulada o no incluida en el presente Convenio.

5. De conformidad con el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, las organizaciones firmantes reconocen el principio de complementariedad del Convenio estatal respecto de los de Comunidad Autónoma y/o provinciales.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a las relaciones laborales entre las empresas organizadoras del juego del bingo y los trabajadores que presten sus servicios en aquéllas, cualquiera que sea su modalidad de contrato.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

Las normas de este Convenio son de obligatoria aplicación para la totalidad de las empresas organizadoras del juego del bingo radicadas en el Estado español, tanto las actualmente en funcionamiento como las que pudieran abrirse en un futuro.

Artículo 4. *Ámbito funcional.*

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

Artículo 5. *Vigencia y duración.*

Este Convenio entrará en vigor a todos los efectos a partir de 1 de enero de 1999, y su duración será de un año, por lo que finalizará el 31 de diciembre de 1999, prorrogándose de año en año por tácita reconducción hasta que entre en vigor un nuevo Convenio.

Artículo 6. *Denuncia.*

La denuncia del presente Convenio será automática y las partes se comprometen a formar la Mesa negociadora el día 1 de diciembre de 1999. No obstante, la representación social remitirá a la patronal una propuesta de Convenio con un mínimo de sesenta días a la fecha del vencimiento de este Convenio, quien dispondrá de quince días para estudiarlo y formular por escrito su contrapropuesta. Transcurridos estos plazos, se iniciarán las negociaciones.

Artículo 7. *Respeto de las mejoras adquiridas.*

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

**Artículo 8. Absorción y compensación.**

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

**CAPÍTULO II****Contratación y extinción****Artículo 9. Contratación.**

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

A la firma de los contratos de trabajo estarán presentes los representantes legales de los trabajadores, 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.

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 de su apertura prevista, una lista de los futuros trabajadores, con indicación de los puestos a desempeñar y una breve descripción del grado de experiencia, tiempo de permanencia en el ejercicio de la profesión y oficina de empleo de la que proceden.

Dada la actual situación de paro existente en el Estado español y para 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 el trabajador fijo de carácter discontinuo.

La contratación de los trabajadores 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.

**Contrato de duración indeterminada:** Todas las empresas afectadas por el presente Convenio cubrirán, al menos, los puestos de trabajo de sus correspondientes plantillas fijadas en el artículo siguiente con personal fijo de plantilla.

**Contrato fijo de trabajo discontinuo:** Se estará a lo establecido en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Podrá concertarse para realizar trabajos fijos y periódicos, se repitan o no en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa, así: En las salas de juego que funcionen nada más que en determinados días a la semana y en aquellas otras en las que la actividad y afluencia de público se incrementa en determinadas épocas del año.

1. La consideración de trabajadores 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 del contrato de trabajo.

2. El llamamiento deberá realizarse por orden de antigüedad dentro de cada especialidad. El mismo criterio regirá cuando el empresario acuerde prolongar la actividad del trabajador, 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.

**Contrato de trabajo a tiempo parcial:** Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

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 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 va a prestar servicios.

3. La duración de la jornada contractual para este tipo de trabajadores en ningún caso podrá ser inferior a doce horas ni exceder de veinte horas semanales.

4. El trabajador 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.

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

El trabajador a tiempo parcial no verá mermados sus derechos con respecto a los trabajadores a tiempo completo, incluidos los derechos sindicales.

El número de trabajadores bajo esta modalidad de contrato en ningún caso podrá exceder del 33 por 100 de la plantilla fija pactada en este Convenio.

**Contrato eventual por circunstancias de la producción:** Se estará a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

1. La duración máxima de este contrato será de trece meses en un período de dieciocho meses. En caso de que se concierte por un tiempo inferior a trece meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo entre las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite.

2. 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 tendrá derecho a una indemnización equivalente a un día de su salario por mes trabajado o prorrateada en su caso desde el sexto mes de su prestación laboral y hasta un máximo de siete días.

No podrán utilizar esta modalidad contractual, en los términos anteriormente expuestos, las empresas que no tengan cubiertas las plantillas de trabajadores fijos establecidos en el artículo siguiente.

**Contrato de interinidad:** Para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo en los supuestos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

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

**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 mayores de dieciocho y menores de veintinueve 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 el artículo 19 de este Convenio Colectivo y comprendidas en el grupo de técnicos de Mesa 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 seis meses, ni superior a un año.

3. Las empresas sólo podrán contratar bajo esta modalidad el número de trabajadores previsto reglamentariamente.

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 aquella no podrá ser inferior a un 15 por 100 de la jornada anual prevista en el Convenio de aplicación.

**Contrato en prácticas:** Dado que los requerimientos formativos para las categorías profesionales establecidas en este Convenio no suponen la adquisición de títulos universitarios o de formación profesional de grado medio o superior, ni existen títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional, las partes entienden que no cabe la utilización de esta modalidad contractual en el sector del bingo.

**Artículo 10. Plantillas de trabajadores fijos.**

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 afectadas por el presente Convenio, unas plantillas

obligatorias de trabajadores fijos según la categoría de las salas en los siguientes términos:

Aforo de las salas	Número de trabajadores fijos
Hasta 100 jugadores .....	4 trabajadores: Técnicos de Juego, 2; Técnicos de Sala, 2.
De 101 a 250 jugadores ....	6 trabajadores: Técnicos de Juego, 2; Técnicos de Sala, 4.
De 251 a 400 jugadores ....	10 trabajadores: Técnicos de Juego, 3; Técnicos de Sala, 7.
De 401 a 700 jugadores ....	14 trabajadores: Técnicos de Juego, 3; Técnicos de Sala, 11.
Más de 700 jugadores .....	23 trabajadores: Técnicos de Juego, 5; Técnicos de Sala, 18.

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, ya sea a nivel reglamentario o convencional.

#### Artículo 11. *Empresas de trabajo temporal (ETT).*

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

1. No se podrán utilizar los servicios de empresas de trabajo temporal cuando en los doce meses inmediatamente anteriores la empresa usuaria haya amortizado los puestos de trabajo que pretende cubrir, por despido improcedente o por las causas previstas en los artículos 50, 51 y 52.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, excepto en los casos de fuerza mayor.

2. Sólo se podrán contratar los servicios de ETT que apliquen a sus trabajadores el Convenio estatal de ETT firmado el 31 de enero de 1997.

3. Al objeto de comprobar los extremos antes citados, se comunicará a Delegados de Personal o Comité de Empresa el puesto a cubrir y copia del contrato mercantil suscrito con la ETT en el plazo máximo de tres días desde su firma.

En el caso de que quedara modificado por vía legal o convencional el régimen salarial de los trabajadores afectos a las ETT, igualándose su salario al establecido en la empresa usuaria, dejarán de surtir efectos los contenidos anteriores, pasando a regir la normativa legal y convencional.

#### Artículo 12. *Período de prueba.*

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

Grupo de Técnicos de Juego: Sesenta días.

Grupo de Técnicos de Sala: Treinta días.

Resto del Personal: Quince días.

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

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

#### Artículo 13. *Ceses.*

Los trabajadores 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 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.

La empresa vendrá obligada, siete días antes de causar baja el trabajador, a entregar a éste la liquidación y el finiquito para su comprobación, la cual se abonará el último día de trabajo. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe del salario de un día por cada día de retraso en el abono de la liquidación, con el límite del número de días de preaviso. No existirá tal obligación y, por consiguiente, no nace ese derecho si el trabajador no preavisa con la antelación debida.

#### Artículo 14. *Renovación 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 el trabajador, por motivo de esta renovación, perder la antigüedad adquirida.

#### Artículo 15. *Resolución de contratos.*

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 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 el artículo de subrogaciones y demás derechos reconocidos por la legislación vigente. Igual criterio se aplicará en el caso de resolución administrativa que suponga el cierre de la sala, siempre que ésta no haya sido consecuencia de incumplimiento grave y manifiesto por parte de la empresa de normativa, requisitos o requerimientos de su obligado cumplimiento.

La renovación de los permisos, autorizaciones y licencias gubernativas producirá la prórroga 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 pasaría 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 16. *Cierre temporal.*

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

#### Artículo 17. *Subrogación de servicios.*

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

La empresa cesante en el servicio deberá preavisar documentalmente al personal afectado 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 trabajador, fecha de nacimiento, nombre de los padres, estado civil, número de beneficiarios de prestaciones a la familia, importe de la totalidad de percepciones de cualquier clase, antigüedad, certificación del INSS 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.

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

Estas normas tan sólo se aplicarán a los trabajadores con contrato de duración determinada por el tiempo que dure su contrato.

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

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, contrate 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

#### Clasificación profesional

##### Artículo 18. *Criterios generales.*

Los trabajadores que presten servicio en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio quedan clasificados en categorías profesionales y grupos profesionales.

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

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

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

##### Artículo 19. *Definición de las categorías.*

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 de aquéllas; cuidará del correcto funcionamiento de todos los aparatos, instalaciones y servicios; ejercerá la jerarquía sobre todo el personal al servicio de la sala; será el responsable de la correcta llevanza de la contabilidad específica del juego, así como la tenencia y custodia de la propia sala, de las autorizaciones precisas para su funcionamiento y de la documentación relativa al personal. Asimismo, el Jefe 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 de Mesa: Será el responsable de la comprobación de las bolas y cartones; llevará la contabilidad de los cartones vendidos para cada jugada o sorteo; efectuará la determinación de los premios de línea o bingo, comprobará los cartones premiados, informando colectivamente de todo ello a los jugadores, será responsable y custodio del libro de actas de registro y llevará el control del «stock» de cartones por partida. 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: 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 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-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 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. Cuando realice la labor de locución no realizará la función de venta de cartones, aunque podrá colaborar en otras funciones dentro de la sala.

Admisión y Control: Será el encargado 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 Jefe de Sala/Responsable de Establecimiento se le haya dado la consideración de personal directivo, la presente regulación no modificará dicha consideración a ningún efecto.

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

Hostelería: El contenido de su prestación laboral será el que el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de la Hostelería (ALEH) determina para cada una de las categorías. Y su retribución, en ausencia de regulación en los Convenios para el juego del bingo, será la estipulada en el Convenio de hostelería de aplicación en el ámbito territorial de que se trate.

##### Artículo 20. *Grupos profesionales.*

Los grupos profesionales están determinados por aquellas categorías que presentan una base profesional homogénea dentro de la organización del trabajo.

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 de Sala, Jefe de Mesa y Cajero.

Grupo de Técnicos de Sala, integrado por las categorías profesionales de Locutor-Vendedor y Admisión-Control.

##### Artículo 21. *Movilidad funcional.*

Las empresas por necesidades organizativas o productivas podrán destinar a los trabajadores a realizar tareas de distinta categoría profesional y dentro de su grupo profesional. No obstante, cuando esto se produzca se efectuará siempre con criterios de equidad, procurando que exista rotatividad entre los trabajadores de las distintas categorías profesionales que integran cada uno de los grupos profesionales de forma que no sufran ningún perjuicio económico o profesional, ni menoscabo de su dignidad profesional.

En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa, ejerciendo como límite para la misma lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del vigente texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

##### Artículo 22. *Vacantes y promociones.*

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

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

### CAPÍTULO IV

#### Tiempo de trabajo

##### Artículo 23. *Jornada laboral.*

La jornada máxima anual para el año 1999 es de 1.800 horas de tiempo de trabajo efectivo.

En el supuesto de que el trabajador opte por la acumulación de todos los festivos abonables con excepción del primero de mayo, contemplado en el artículo 28.a) del presente Convenio Colectivo, la jornada anual será de 1.792 horas.

#### Artículo 24. *Jornada semanal.*

Se establece la jornada semanal de cuarenta 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 cuarenta y cinco horas de trabajo efectivo a la semana, debiendo compensarse las horas trabajadas en exceso en una semana con descanso en la semana siguiente y, en todo caso, regularizándose dentro del mes el exceso de la jornada que se haya podido realizar.

Las empresas dispondrán de un libro de carácter estrictamente laboral, en el cual se hará constar la hora en que cada trabajador inicia y finaliza su jornada, firmando cada interesado en el margen. No se precisará la llevanza de este libro en aquellas salas que dispongan de otro sistema de control de horario.

#### Artículo 25. *Descanso semanal.*

Todo trabajador que realice la jornada semanal de cuarenta horas de trabajo efectivo disfrutará de dos días de descanso ininterrumpidos. Los trabajadores 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.

#### 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, ni acabar más de dos horas antes de su finalización.

Descansos semanales.

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 siete 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; de no ser posible por causas perentorias, se comunicará a la representación legal con la mayor brevedad posible.

#### Artículo 27. *Vacaciones anuales.*

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

Durante el período de vacaciones, el trabajador percibirá las mismas retribuciones que si estuviera trabajando, excepto el plus de transporte y el quebranto de moneda.

El trabajador fijo de trabajo discontinuo y a tiempo parcial disfrutará de los días naturales que le correspondan en proporción al tiempo de trabajo anual.

#### Artículo 28. *Fiestas abonables.*

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

a) Cuando se acumulen todos los festivos excepto el 1 de mayo, se disfrutarán dieciocho días naturales.

b) Mediante cualquier otra modalidad que de mutuo acuerdo pacten por escrito la empresa y el trabajador.

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

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

#### Artículo 29. *Permisos retribuidos.*

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

Quince días por matrimonio del trabajador.

Cuatro días por nacimiento de hijos o muerte de hijos, cónyuge o persona con la que se conviva.

Dos días por muerte, enfermedad grave e intervención quirúrgica 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.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.

Un día por traslado del domicilio habitual.

Por el tiempo indispensable para concurrencia de exámenes.

#### Artículo 30. *Pausas y reducción de jornada por lactancia.*

Las trabajadoras tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. Se podrá sustituir la pausa o interrupción de la jornada por una reducción de la jornada normal de media hora, que, en su opinión, la podrá aplicar al principio o a la terminación de la misma.

Dicha pausa o reducción será retribuida y, en el caso de lactancia artificial, puede ser solicitada por cualquiera de los cónyuges, si bien la opción sólo puede ser ejercida por uno de ellos, en caso de que ambos trabajen.

#### Artículo 31. *Fiesta del trabajo (1 de mayo).*

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

En todo caso, no podrá pactarse la apertura de la sala mediante compensación económica alguna.

## CAPÍTULO V

### Suspensión del contrato de trabajo

#### Artículo 32. *Excedencias.*

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

##### I. Excedencias voluntarias:

a) Por un plazo mínimo de un año y 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, con un mes de antelación a la finalización de la excedencia, deberá comunicar de forma fehaciente a la empresa su intención de reincorporarse.

##### II. Excedencias especiales:

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

a) Por cuidado de un hijo menor de cuatro años, a contar desde la fecha de nacimiento del mismo. El hijo podrá serlo por naturaleza o adopción.

Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

b) El nacimiento o adopción de nuevos hijos dará derecho a futuras y sucesivas excedencias que, en todo caso, darán fin a la anterior.

c) Por cuidado personal de cónyuge o familiares de primer grado de consanguinidad, en caso de enfermedad grave de larga duración. El plazo mínimo de excedencia es de tres meses.

d) Por tratamiento personal de toxicomanía o alcoholismo bajo vigilancia médica. El plazo mínimo de excedencia es de un año.

2. El trabajador, cuando cesen las causas que la motivaron, deberá comunicar por escrito a la empresa su intención de reincorporarse a su puesto de trabajo.

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.

## CAPÍTULO VI

### Disposiciones económicas

#### Artículo 33. Estructura salarial.

La retribución de los trabajadores estará integrada por:

##### I. Salario base:

Es la parte de la retribución fija abonada a los trabajadores en función de su categoría profesional, por unidad de tiempo del trabajo convenido durante la jornada ordinaria de trabajo fijada en Convenio, incluidos los tiempos de descanso establecidos.

##### II. Complementos salariales:

a) De puesto de trabajo: Se devengarán en virtud de las especiales características del puesto de trabajo asignado. No tendrán carácter personal ni consolidable, por lo que se suprimirá su abono cuando dejen de efectuarse las funciones o desaparezcan las condiciones que dieron lugar a su devengo.

Quebranto de moneda.

Plus de prolongación de jornada.

b) Complementos de calidad y cantidad de trabajo: Se devengarán en razón a los ingresos brutos mensuales obtenidos por la sala de juego, no tendrán carácter consolidable y dadas sus especiales características no podrá en ningún caso tener la consideración de retribución absorbible.

Plus convenio o prima de producción.

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

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

Antigüedad.

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

d) Plus de trabajo nocturno: Dadas las especiales características del trabajo en el sector, todos los trabajadores tendrán derecho a percibir por este concepto la cuantía y en las condiciones en que se determine en el Convenio sectorial de aplicación en cada ámbito doce pagas por nocturnidad, incluidas las vacaciones.

e) Complementos de vencimiento periódico superior al mes: Todos los trabajadores tendrán derecho a tres pagas extraordinarias; dos de ellas se abonarán semestralmente, coincidiendo con los días 30 de junio y 30 de diciembre de cada año, pudiendo prorratearse la primera de ellas en doce mensualidades, y la tercera coincidiendo con el inicio del período estival.

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

III. Complementos extrasalariales: Tendrán carácter extrasalarial las percepciones, cualquiera que sea su forma, que no respondan a una retribución unida directamente con el trabajo prestado.

Poseen esta naturaleza las compensaciones por:

Transporte.

Dietas.

Indemnizaciones o suplidos.

IV. Retribución en especie: Manutención.

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

#### Artículo 34. Salario base.

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

	1999 — Pesetas
Salario anual .....	1.445.480
Salario mensual .....	96.365

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

#### Artículo 35. Quebranto de moneda.

Las empresas abonarán a los Cajeros y Vendedores-Locutores, así como a los Jefes de Mesa, cuando realicen funciones de Cajeros, y al 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:

	1999 — Pesetas
Importe anual .....	21.414
Importe mensual .....	1.946

Este plus se percibirá durante once meses al año, quedando excluido el de disfrute de las vacaciones anuales. Los trabajadores 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 que por necesidades reales de la sala han de realizar trabajos fuera de las horas normales, tales como cierre de caja, recogida de la sala, revisión de cartones y series, etc., las empresas abonarán a dichos trabajadores un plus de prolongación jornada por los siguientes importes:

	1999 — Pesetas
Grupo de Técnicos de Mesa .....	4.096
Grupo de Técnicos de Sala .....	3.849
Resto del personal .....	3.290

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

#### Artículo 37. Plus de Convenio.

El plus mensual de Convenio correspondiente a los diferentes niveles profesionales, según su forma de contratación y categoría de la sala, serán los siguientes: (Ver cuadro I).

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 can-

tidades según prorrata de las cantidades mensuales establecidas en el cuadro I.

Los trabajadores fijos de trabajo discontinuo y los fijos a tiempo parcial percibirán el plus de Convenio a prorrata de las horas trabajadas.

Para todos los trabajadores 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 60.000.000, en segunda categoría los 40.000.000 y en los de tercera los 30.000.000 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.

#### Artículo 38. *Aplicación de las tablas del plus Convenio.*

El encuadramiento dentro de los diferentes tramos establecidos vendrá dado por los ingresos brutos mensuales obtenidos, descontando el precio de los cartones vendidos en el mes de 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 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 del personal 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 39. *Antigüedad.*

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan suprimir el complemento personal de antigüedad recogido en el artículo 36 del anterior Convenio Colectivo.

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

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

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

$$\frac{\text{Número de meses de antigüedad (31/12/97)}}{24} \times 3\% \times \text{salario base 1997}$$

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

3. Este complemento se devengará, para los trabajadores que tuvieran derecho a él, junto con el salario base en las pagas extraordinarias, tal y como se venía percibiendo el concepto de antigüedad con anterioridad.

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

#### Artículo 40. *Plus de nocturnidad.*

Las empresas abonarán a todos los trabajadores que realicen parte de su jornada después de las veintidós horas la cantidad de 9.364 pesetas mensuales por el concepto de nocturnidad en 12 pagas, incluidas las vacaciones.

#### Artículo 41. *Gratificaciones extraordinarias.*

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

1. El día 30 de diciembre de cada año.
2. En el momento de iniciar, cada trabajador, sus vacaciones anuales.
3. Antes del día 30 de junio de cada año. Esta última paga se podrá prorratear durante los doce meses del año.

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

Año 1999: 96.365 pesetas.

Los trabajadores 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 42. *Plus de transporte.*

Como compensación de los gastos de desplazamientos y medios de transporte dentro de la localidad, así como desde el domicilio a los centros de trabajo y su regreso, se establece un plus de distancia y transporte en cuantía de 61.867 pesetas anuales o 5.624 pesetas mensuales, que percibirán los trabajadores mensualmente, o a prorrata de los días trabajados en los casos de los fijos de trabajo discontinuo. Este plus se percibirá durante once mensualidades, quedando excluido el mes de disfrute de vacaciones anuales. El personal de limpieza percibirá por este concepto el importe de 84 pesetas por cada día de trabajo efectivo.

#### Artículo 43. *Cena.*

Todos los trabajadores que realicen una jornada continuada igual o superior a ocho horas diarias tendrán derecho a un descanso diario mínimo de treinta minutos para cenar, no computable como tiempo efectivo de trabajo. No obstante, en aquellas empresas que vengán disfrutando de mayor tiempo de descanso para este menester o tengan la consideración de tiempo efectivo de trabajo, lo conservarán.

La empresa efectuará un descuento del 30 por 100 sobre el precio del cliente en las cenas del personal en dependencias de la empresa.

#### Artículo 44. *Horas extraordinarias.*

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

	1999
	Pesetas
Grupo de Técnicos de Mesa .....	1.576
Grupo de Técnicos de Sala .....	1.333
Mantenimiento .....	1.110

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

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

#### Artículo 45. *Incapacidad temporal.*

La empresa abonará las posibles diferencias que puedan existir entre las percepciones por incapacidad temporal y el salario neto del mes anterior. Esta posible diferencia se abonará a partir de veintiún días de baja y hasta un máximo de seis meses.

En caso de incapacidad temporal proveniente de accidente, intervención quirúrgica con hospitalización y maternidad, el 100 por 100 se abonará desde el primer día y hasta un máximo de seis meses.

En los casos de maternidad, en los que, por prescripción facultativa, peligre la salud de la madre o del feto, y no sea posible la adaptación a otro puesto de trabajo que no suponga tal peligro, se percibirá el 100

por 100 del salario neto del mes anterior desde el primer día de la baja, hasta el momento del parto.

#### Artículo 46. *Matrimonio.*

El personal de ambos sexos con más de dos años de antigüedad en la empresa que contraiga matrimonio civil o canónico 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 y complemento «ad personam», así como un permiso retribuido de quince días, los fijos a tiempo parcial y de trabajo discontinuo que disfrutarán estos beneficios a prorrata.

#### Artículo 47. *Jubilación.*

Todo trabajador que llegada la edad reglamentaria se jubile, percibirá un mes de salario base más complemento «ad personam» como premio de jubilación.

#### Artículo 48. *Prestación por invalidez o muerte.*

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional se derivara una situación de invalidez permanente en el grado de incapacidad total para su profesión habitual o incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo, la empresa abonará al trabajador la cantidad de 2.590.000 pesetas.

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional le sobreviniera la muerte, la indemnización será de 2.100.000 pesetas. Tendrán derecho al percibo de esta cantidad los beneficiarios del mismo o en su defecto el cónyuge o derechohabientes.

La obligación establecida en este artículo no alcanzará a aquellas empresas que tengan cubiertos estos riesgos por pólizas suscritas con una compañía de seguros.

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

No obstante lo estipulado en el artículo 5 de este Convenio, la actualización de esta prestación entrará en vigor a los tres meses de la publicación del presente Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

#### Artículo 49. *Defunción.*

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

#### Artículo 50. *Ropa de trabajo.*

Anualmente, las empresas suministrarán como mínimo a todos sus trabajadores dos uniformes completos, 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.

## CAPÍTULO VII

### Formación profesional

Las organizaciones firmantes, conscientes de la importancia que tiene la formación profesional para el desarrollo del sector del bingo, la futura adopción de nuevas modalidades del juego o modificaciones a las existentes en la actualidad, se adhieren formalmente a la exposición de motivos, contenidos y objetivos establecidos en el II Acuerdo Nacional de Formación Continua, suscrito por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el conjunto del Estado, CEOE, CEPYME, UGT y CC.OO., el 19 de diciembre de 1996, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 1 de febrero de 1997, a cuyo texto nos remitimos en lo no contemplado en el presente acuerdo sectorial de formación continua.

#### TÍTULO I. CONCEPTO DE FORMACIÓN CONTINUA, ÁMBITO DE APLICACIÓN

#### Artículo 51. *Concepto de la formación continua.*

A los efectos de este acuerdo, se entenderá por formación continua el conjunto de acciones formativas que desarrollen las empresas del sector del bingo, los trabajadores o sus respectivas organizaciones, a través de las modalidades previstas en el mismo y en el II Acuerdo Nacional de Formación Continua dirigidas, tanto a la mejora de competencias y cualificaciones como a la recalificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador.

El presente capítulo será de aplicación para todas las empresas organizadoras del juego del bingo que en el ámbito del territorio nacional quieran acogerse a las estipulaciones contenidas en éste y en el II Acuerdo Nacional de Formación Continua para desarrollar acciones formativas en los términos definidos en ambos y dirigidos al conjunto de los trabajadores ocupados en el sector.

La Comisión Paritaria Sectorial de Formación, prevista en el artículo 61 de este acuerdo, podrá proponer, en su caso, la incorporación a este acuerdo de otras acciones formativas.

#### Artículo 52. *Ámbito de aplicación.*

El presente capítulo será de aplicación para todas las empresas organizadoras del juego del bingo que en el ámbito del territorio nacional quieran acogerse a las estipulaciones contenidas en éste y en el II Acuerdo Nacional de Formación Continua para desarrollar acciones formativas en los términos definidos en ambos y dirigidos al conjunto de los trabajadores ocupados en el sector.

#### Artículo 53. *Conflictos de concurrencia.*

1. Al amparo de lo prevenido en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el párrafo primero del artículo 84 de ese mismo texto legal, los supuestos de concurrencia del presente capítulo con otros instrumentos contractuales colectivos (acuerdos, convenios o pactos) de distinto ámbito se substanciarán aplicando lo establecido en el presente artículo.

2. La concurrencia del presente capítulo con otros instrumentos contractuales de distinto ámbito que estén en vigor o que puedan negociarse en el futuro se resolverá reconociendo a aquél primera preferencia aplicativa durante toda su vigencia.

3. Como consecuencia de lo estipulado en el apartado anterior, no resultarán aplicables los acuerdos adoptados en la negociación de ámbito territorial menor que contradigan el contenido del presente acuerdo.

#### TÍTULO II. INICIATIVAS DE FORMACIÓN

#### Artículo 54. *Planes de formación.*

Las empresas que deseen financiar sus acciones formativas con cargo a este acuerdo deberán elaborar un plan de formación propio de empresa o adscribirse a uno agrupado, de conformidad con lo establecido en el presente título.

Cuando los planes de formación tengan una duración superior a la anual, a los efectos de su presentación y tramitación se desglosarán en períodos anuales.

#### Artículo 55. *Planes de formación de empresa.*

Podrán presentar planes de empresa aquellas que cuenten con 100 o más trabajadores. Las que cuenten con un número inferior habrán de acogerse a planes de formación agrupados, si bien con carácter excepcional, y en los supuestos y condiciones que determine la Comisión Mixta Estatal, podrán presentar planes de empresa propios.

Asimismo podrán presentar planes propios los grupos de empresa, entendiéndose como tales aquellos que consoliden balances, tengan una dirección efectiva común o estén formados por filiales de una misma empresa matriz.

#### Artículo 56. *Planes agrupados.*

Podrán elaborarse planes agrupados de formación dirigidos a empresas organizadoras del juego del bingo en las que, dada su dimensión, características y ausencia de estructura formativa adecuada, resulta aconsejable desarrollar acciones formativas de este carácter.

Dichos planes deberán agrupar a empresas que ocupen conjuntamente, al menos, 100 trabajadores, y ser promovidos por las organizaciones empresariales y/o sindicales representativas del sector. Las empresas de más de 100 trabajadores, si así lo deciden, podrán incorporar su plan de formación a un plan agrupado.

Se acreditará la representatividad de las entidades promotoras en virtud de su participación en la negociación colectiva, directamente o bien a través de las organizaciones que las integran.

El contenido de estos planes deberá ajustarse a la enumeración a que se refiere el artículo siguiente con las adaptaciones que fueran necesarias para cada una de las empresas agrupadas en el plan.

#### Artículo 57. *Requisitos de los planes de formación.*

Los planes de formación deberán especificar los siguientes extremos:

a) Objetivos y contenidos del plan de formación y de las acciones a desarrollar.

- b) Colectivo destinatario por categorías o grupos profesionales, y número de participantes.
- c) Calendario de ejecución.
- d) Coste estimado de las acciones formativas desglosado por tipo de acciones y colectivos.
- e) Estimación del montante anual de la cuota de formación profesional a ingresar por la empresa o empresas.
- f) Lugar de impartición de las acciones formativas. A tal efecto deberá tenerse en cuenta el idóneo aprovechamiento de los centros de formación actualmente existentes y sus buenas condiciones, según lo especificado en el artículo 10 del II ANFC.

### TÍTULO III. TRAMITACIÓN DE LOS PLANES DE FORMACIÓN

#### Artículo 58. *Planes de formación de empresa.*

Las empresas que deseen financiar con cargo a este acuerdo su plan de formación deberán:

- a) Someter el mismo a información de la representación legal de los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, para lo cual la empresa facilitará la siguiente documentación:

- Balance de las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio anterior, si las hubiere.
- Orientaciones generales sobre el contenido del plan formativo (objetivos, especialidades, denominación de cursos...).
- Acciones formativas: Denominación y contenidos.
- Calendario de ejecución.
- Colectivos por categorías/grupos profesionales a los que dirija el plan.
- Medios pedagógicos y lugares de impartición.
- Criterios de selección.
- Coste estimado del plan de formación propuesto y subvencionado solicitado.

La representación legal de los trabajadores deberá emitir su informe en el plazo de quince días a partir de la recepción de toda la documentación anteriormente enumerada, transcurridos los cuales se entenderá cumplimentado el requisito.

Si surgieran discrepancias respecto al contenido del plan de formación, se abrirá un plazo de quince días a efectos de dilucidar las mismas entre la Dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores.

De mantenerse las discrepancias transcurrido dicho plazo, cualquiera de las partes podrá requerir la mediación de la Comisión Paritaria Sectorial de Formación que se pronunciará únicamente sobre tales discrepancias.

b) Dirigir la solicitud de financiación, en los términos en que se especifique y en los modelos que se establezcan, a la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua que dará traslado a la Comisión Paritaria Sectorial para su informe.

c) Antes del comienzo de las acciones formativas deberá remitirse a la representación legal de los trabajadores en la empresa la lista de los participantes en las mismas, así como las posibles modificaciones en su fecha de inicio, lugar de impartición u horarios en relación al plan presentado inicialmente.

Asimismo, si la resolución recaída implicara modificaciones en el plan de formación, la empresa informará de éstas a la representación legal de los trabajadores.

Con periodicidad trimestral, las empresas informarán a la representación legal de los trabajadores de la ejecución del plan de formación.

Igualmente, las empresas, con carácter anual, informarán a la Comisión Paritaria Sectorial en los términos en que reglamentariamente se disponga. De dicho informe se dará traslado a la Comisión Mixta Estatal.

#### Artículo 59. *Planes de formación agrupados.*

a) Los planes agrupados, cualquiera que sea su ámbito de aplicación, habrán de presentarse para su aprobación, en el modelo de solicitud que se establezca, ante la Comisión Paritaria Sectorial de Formación.

b) La Comisión Paritaria Sectorial de Formación dará traslado de la aprobación del plan agrupado a la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua para su propuesta de financiación.

c) De las acciones formativas solicitadas se informará a la representación legal de los trabajadores en las empresas correspondientes.

En el caso de que la empresa tenga 100 o más trabajadores la información proporcionada incluirá:

- El calendario de ejecución.
- Los medios pedagógicos.
- Los lugares de impartición.
- Los colectivos a los que se dirija el plan.
- Los criterios de selección de los participantes.
- Las modificaciones a que dé lugar en estos aspectos la resolución recaída.

De igual forma, y previo al inicio de las acciones formativas, se facilitará la relación de trabajadores participantes.

d) La ejecución de las acciones aprobadas de conformidad con el procedimiento señalado serán desarrolladas, bien directamente, bien mediante conciertos, por los titulares del correspondiente plan agrupado.

### TÍTULO IV. PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN

#### Artículo 60. *Permisos individuales de formación.*

A los efectos previstos en este acuerdo, las organizaciones firmantes establecerán un régimen de permisos individuales de formación en los siguientes términos:

1. **Ámbito objetivo.**—Las acciones formativas para las cuales puede solicitarse permiso de formación deberán:

- a) No estar incluidas en el plan de formación de la empresa o agrupado.
- b) Estar dirigidas al desarrollo o adaptación de las cualificaciones técnico profesionales del trabajador y/o a su formación profesional.
- c) Estar reconocidas por una titulación oficial.
- d) Quedan excluidas del permiso de formación las acciones formativas que no se correspondan con la formación presencial. No obstante se admitirá la parte presencial de los realizados mediante la modalidad a distancia.

2. **Ámbito subjetivo.**—Los trabajadores asalariados que deseen acceder a estas ayudas deberán:

- a) Tener una antigüedad de, al menos, un año en la empresa en la que actualmente presten sus servicios.
- b) Presentar, por escrito, ante la Dirección de la empresa la correspondiente solicitud de permiso, con la antelación mínima de tres meses, al inicio del disfrute de éste.

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

3. **Resolución de las solicitudes.**—La empresa deberá resolver en el plazo de treinta días, a partir de la recepción de la solicitud que se le presente, con arreglo a lo estipulado en este artículo.

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

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

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

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

La empresa informará a la representación legal de los trabajadores de las solicitudes recibidas y de su respuesta a las mismas.

El plan de formación de la empresa o, en su caso, el agrupado establecerá prioridades a efectos del disfrute de los permisos de formación en los supuestos de concurrencia de solicitudes de tales permisos.

4. **Financiación.**—Autorizado el permiso de formación por la empresa el trabajador dirigirá su solicitud de financiación a la Comisión Paritaria Territorial correspondiente al ámbito de su centro de trabajo para su propuesta de resolución y financiación.

Si ésta se denegara, el trabajador podrá utilizar el permiso de formación sin remuneración, suspendiendo su contrato de trabajo por el tiempo equivalente al citado permiso.

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

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

6. Duración del permiso retribuido de formación.—El permiso retribuido de formación tendrá una duración máxima de doscientas horas de jornada, en función de las características de la acción formativa a realizar.

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

Dicha cantidad así como las cotizaciones devengadas por el trabajador y la empresa durante el período correspondiente serán financiadas a través de la Comisión Paritaria Territorial correspondiente.

#### TÍTULO V. COMISIÓN PARITARIA DE FORMACIÓN

##### Artículo 61. *Comisión Paritaria Sectorial de Formación.*

Se constituye la Comisión Paritaria Sectorial de Formación como instrumento dinamizador de los objetivos contenidos en este acuerdo y en el II Acuerdo Nacional de Formación Continua, para lo cual establecerá los criterios orientativos para la elaboración de los planes de formación en el sector, tanto de empresas como agrupados.

La Comisión Paritaria Sectorial estará integrada por cinco representantes de la organización empresarial, y cinco por las organizaciones sindicales, en cuanto a estos últimos, les corresponderá elegir dos a la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de CC.OO. (FECOHT-CC.OO.), dos a la Federación Estatal de Trabajadores y Empleados de Servicios (FETESE-UGT) y uno a Unión Sindical Obrera (USO).

Para la toma de acuerdos, cada una de las dos partes que componen la Comisión dispondrá de un voto.

##### Artículo 62. *Funciones.*

La Comisión Paritaria Sectorial tendrá las siguientes funciones:

- a) Velar por el cumplimiento del II Acuerdo Nacional de Formación Continua, así como del presente acuerdo sectorial.
- b) Establecer y/o modificar los criterios señalados en el artículo 57 del presente acuerdo para los planes de formación y acciones complementarias.
- c) Resolver las discrepancias surgidas en el trámite previsto en el artículo 8 de este acuerdo respecto a planes de formación de empresa.
- d) Aprobar las solicitudes de planes agrupados sectoriales de formación, así como las de medidas complementarias y de acompañamiento, que afecten a más de una Comunidad Autónoma, y elevarlos, para su propuesta de financiación, a la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua.
- e) Emitir informe y elevar a la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua los planes de formación de las empresas.
- f) Emitir informes en aquellos casos en que se le solicite respecto a los temas de su competencia.
- g) Elaborar estudios e investigaciones para el sector del bingo. A tal efecto, se tendrá en cuenta la información disponible, tanto en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social como en el Ministerio de Educación y Cultura, y especialmente los estudios sectoriales que sobre Formación Profesional hayan podido elaborarse.
- h) Ejecutar los acuerdos de la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua y de la Comisión Tripartita Nacional.
- i) Fomentar iniciativas para la realización de planes sectoriales de interés común para todas las empresas del sector.
- j) Establecer el número de representantes, respetando la proporcionalidad asignada a los grupos empresarial y sindical, en la Comisión Permanente de la Comisión Paritaria Sectorial, así como sus competencias y atribuciones.
- k) Realizar una memoria anual de la aplicación del acuerdo.
- l) Emitir informe para la Comisión Mixta Estatal, en el caso de planes de empresa sin representación legal de los trabajadores legitimados a tal fin.
- m) Colaborar con la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua en el seguimiento de la ejecución de las iniciativas de formación aprobadas en el sector.
- n) Aprobar su reglamento de funcionamiento.
- o) Realizar balance de aplicación del acuerdo con anterioridad a la caducidad del mismo.
- p) Y cualquier otra que le encomiende la Comisión Mixta Estatal o acuerden las organizaciones firmantes.

#### CAPÍTULO VIII

##### Salud laboral

##### Artículo 63. *Salud y seguridad laboral.*

Todas las empresas afectadas por el presente Convenio, de conformidad con el artículo 2.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, se comprometen al desarrollo y cumplimiento de la normativa vigente en lo relativo a seguridad y salud laboral.

A tal efecto, se procederá a la inmediata elección de los Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud en todas las empresas afectadas por el ámbito de aplicación de este Convenio.

Las competencias y facultades de los Delegados y Comités de Seguridad y Salud serán las señaladas en la Ley, sin perjuicio de que la Comisión Paritaria del Convenio pueda dotarlos de cuantas estime convenientes y necesarias en función de las características del sector.

Para el adecuado desarrollo de sus funciones dispondrá del crédito horario del que disfrutaban en virtud del artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores y del tiempo al que se refiere el artículo 37.1, párrafo tercero, de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos.

A los Delegados de Prevención Sectorial les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido, respecto a las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación, así como las competencias y facultades que anteriormente se detallan.

##### Artículo 64. *Revisión médica.*

Las empresas facilitarán a sus empleados una revisión médica anual adaptada a las características del trabajo del sector.

#### CAPÍTULO IX

##### Derechos sindicales y seguimiento de lo pactado

##### Artículo 65. *Derechos sindicales de los trabajadores.*

Todos los representantes 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.

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

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

Los trabajadores que sean elegidos para desempeñar cargos sindicales de ámbito sectorial (comarcal, provincial, etc.), podrán solicitar excedencia sindical por el tiempo necesario, siendo obligatoria para la empresa su concesión y la reserva de su puesto de trabajo, en los términos establecidos en la LOLS.

##### Artículo 66. *Derechos 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 veinte horas mensuales de permiso retribuido para atender los asuntos de carácter laboral de sus representados previa notificación al empresario y posterior justificación. Este saldo podrá ampliarse en cinco horas para asistencia a cursillos y congresos sindicales.

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

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

Los Delegados 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 67. *Secciones sindicales.*

Los sindicatos podrán constituir secciones sindicales, según la LOLS. En las empresas con más de 20 trabajadores que cuenten con un 50 por 100 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 reservas de horas.

Artículo 68. *Tablón de anuncios.*

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

Artículo 69. *Nulidad de actos o pactos.*

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

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

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

Artículo 70. *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 que lo solicite por escrito.

Artículo 71. *Composición de la Comisión Paritaria.*

La Comisión Paritaria estará integrada por dos órganos, uno en representación de las asociaciones empresariales y otro en representación de las centrales sindicales firmantes del Convenio. Cada órgano estará integrado por seis representantes, pertenecientes todos ellos a la Comisión Negociadora.

Ambas partes podrán ser asistidas por dos asesores con voz pero sin voto. Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable del 60 por 100 de cada una de las dos representaciones. Para la validez de sus reuniones se requerirá la previa citación telegráfica 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 cuatro miembros de la representación empresarial y de dos por cada una de las sindicales, firmantes del Convenio.

El domicilio de la parte social se fija en:

FAHIA-USO. Calle de Príncipe de Vergara, 13. 28001 Madrid.

Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de CC.OO. Plaza de Cristino Martos, número 4, tercera planta. Teléfono: 540 02 26. Fax: 559 71 96. 28015 Madrid.

Federación Estatal de Trabajadores y Empleados de Servicios UGT. Avenida de América, 25, cuarta planta. 28002 Madrid.

El domicilio de la parte económica se fija en:

Confederación Española de Empresarios del Juego (CEJ). Marqués de Paradis, 29, tercera planta. 41001 Sevilla.

Artículo 72. *Funciones de la Comisión Paritaria.*

Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio. Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento.

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

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

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

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

Será depositaria de una copia de la póliza de seguro descrita en el artículo 48. A la firma del Convenio y posteriormente con carácter anual conocerá la actualización económica de la póliza y de las modificaciones en sus condiciones, si las hubiere.

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

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

Artículo 73. *Procedimientos no jurisdiccionales de solución de conflictos.*

Los firmantes, en cumplimiento de lo previsto en los artículos 3.3 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales y 42.b) del Reglamento que lo desarrolla y en base a lo dispuesto en el artículo 92.1 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan adherirse y sin condicionamiento alguno al Acuerdo sobre Solución de Conflictos Laborales, así como a su reglamento de aplicación.

## CAPÍTULO X

### Modificación de las condiciones de trabajo

Artículo 74. *Movilidad geográfica.*

Se entiende por traslado el cambio del centro de trabajo para la prestación del servicio que lleve aparejado cambio de domicilio habitual.

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

En caso de no alcanzar acuerdo con la representación legal de los trabajadores, o bien si ésta no existiese en el centro de trabajo, la decisión al respecto se someterá a arbitraje del Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC).

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

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

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

Artículo 75. *Traslado de centro de trabajo.*

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

1. Comunicación previa al trabajador, iniciándose paralelamente un período de consultas de cinco días destinado a alcanzar un acuerdo que salvaguarde las condiciones laborales y económicas del centro de procedencia para el trabajador.

2. En el supuesto de que no se alcanzase acuerdo con el trabajador, será necesariamente la representación de los trabajadores del centro de procedencia de aquél o de la empresa, si existiese Comité Intercentros, la que resuelva en el plazo de tres días desde el recibo de la notificación, considerando los motivos aducidos por la empresa para efectuar el traslado y la existencia o no de trabajadores voluntarios para cubrir el traslado.

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

Asimismo, tampoco se podrá trasladar a aquellos trabajadores que estando en proceso electoral tomen parte de las candidaturas a Delegados de Personal o Comités de Empresa.

Las salvaguardas anteriores serán de aplicación a los Delegados Sindicales.

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

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

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

Los salarios pactados en el artículo 34 de este Convenio no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situación de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1997 y 1998 (para los posibles descuelgues de 1999), asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones del año 1999.

En estos casos los salarios del artículo 34 quedarán fijados en las siguientes cuantías:

	1999 — Pesetas
Salario anual .....	1.414.918
Salario mensual .....	94.328
Pagas extraordinarias .....	94.328

Igualmente, en estas empresas con pérdidas no se aplicará el primer tramo del plus Convenio (artículo 37), según tablas en anexo.

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

Las empresas en las que a su juicio concurren las circunstancias expresadas en el párrafo 1 comunicarán en el improrrogable plazo de quince días, a partir de la publicación del presente Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», a los representantes de los trabajadores y a la Comisión Paritaria de este Convenio, su intención de acogerse al procedimiento regulado en la presente cláusula.

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

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

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

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

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

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

Si no se produjese acuerdo unánime, la Comisión Paritaria remitirá la decisión a adoptar a arbitraje del Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos, siendo su decisión vinculante para las partes.

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO XI

### Régimen disciplinario

#### Artículo 77. Clases de faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores 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 78. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Hasta tres faltas de puntualidad durante un mes, sin que exista causa justificada.
- b) 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.
- c) Falta de aseo personal, siempre que produzca quejas por parte de sus compañeros y/o público.
- d) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- e) No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

#### Artículo 79. 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) 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 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/as, 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 80. *Faltas muy graves.*

Son faltas muy graves las siguientes:

- a) Mas 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 valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
- 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 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 éstas, 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 y público en general.
- j) Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto 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 prevaleciéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
- k) La reincidencia en falta grave, dentro de un trimestre, siempre que haya sido objeto de sanción.

#### Artículo 81. *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.

#### Artículo 82. *Sanciones.*

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

Faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

Faltas graves:

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

Faltas muy graves:

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

#### Artículo 83. *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 84. *Abuso de autoridad por superiores.*

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes o directamente a la Dirección de la empresa, de los actos que

suponen abuso de autoridad de sus jefes inmediatos y/o de cualquier anomalía cometida por éstos y por sus compañeros 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 o el propio interesado podrán formular las oportunas denuncias ante la autoridad laboral y/o autoridades estatales o autonómicas con competencias en materias de juego.

#### Disposición adicional primera. *Incremento salarial.*

1. A las tablas salariales correspondientes al año 1998, publicadas en el «Boletín Oficial del Estado» de 15 de abril de 1998, se adiciónarán 2.219 pesetas en el concepto salario base anual, en virtud del acuerdo alcanzado el 5 de marzo de 1998.

2. Una vez efectuada la adición anterior, el incremento salarial para el año 1999 será igual al IPC real para ese año, más 0,2 por 100, siempre que éste sea inferior al 2,2 por 100. Si el IPC fuese igual o superior al 2,2 por 100, el incremento será equivalente al IPC real para ese año.

A efectos prácticos, el incremento mínimo será del 2 por 100, con el que se partirá para la elaboración de las tablas del año 1999.

#### Disposición adicional segunda.

Las organizaciones firmantes del Convenio, conscientes de la necesidad de adaptar el «sistema retributivo» a los cambios que han tenido y están teniendo lugar en el sector, acuerdan la creación de una Comisión Técnica para el estudio y modificación del sistema de cálculo para el plus Convenio, y de estudio para la repercusión de la entrada del euro en el sector.

#### Disposición adicional tercera.

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

#### Disposición adicional cuarta.

La Comisión Negociadora, consciente de las dificultades que pudieran producirse en la adaptación de los diferentes pactos existentes en los ámbitos inferiores de negociación, con relación a lo estipulado en el capítulo VI en su artículo 33-Estructura salarial del presente Convenio y, en concreto en su apartado II.b), último párrafo, y al objeto de adaptarlos al mismo; faculta a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo estatal para las Empresas Organizadoras del Juego del Bingo, para que en el uso de las funciones contempladas en el artículo 72 del mismo conozca e interprete respecto de aquellos pactos suscritos con anterioridad al 1 de enero de 1997, y cuya adaptación genere conflictividad entre las partes. A este respecto, cualquiera de ellas deberá remitir los mismos a la Comisión Paritaria y solicitar su intervención.

#### Disposición transitoria primera.

El capítulo de formación tendrá una vigencia temporal de cuatro años, entrando en vigor el 1 de enero de 1997 y finalizando el 31 de diciembre del año 2000. No obstante lo anterior, antes de su expiración, las partes de común acuerdo podrán estimar la prórroga del mismo.

#### Disposición transitoria segunda.

En lo referente a financiación de las acciones formativas, infracciones, sanciones e incompatibilidades de financiación, así como de cualquier otra materia relacionada con la formación continua no prevista en el presente acuerdo, se estará a lo dispuesto en el II Acuerdo Nacional de Formación Continua.

#### Disposición transitoria tercera.

Los firmantes remitirán el presente a la Comisión Mixta Estatal del II Acuerdo Nacional de Formación Continua a los efectos oportunos.

## TABLAS SALARIALES

Revisión salarial inicial y mínima para el año 1999 (2 por 100)

Año 1999  
—  
Pesetas

	Año 1999 — Pesetas
Artículo 34. Salario:	
Salario anual .....	1.445.480
Salario mensual .....	96.365
Artículo 41. Gratificación extraordinaria:	
Gratificación extraordinaria .....	96.365
Artículo 42. Plus de transporte:	
Anual .....	61.867
Mensual (once meses) .....	5.624
Personal de limpieza (por día de trabajo efectivo) .....	84

Artículo 35. Quebranto de moneda:

Importe anual .....	21.414
Mensual (once meses) .....	1.946

Artículo 44. Horas extraordinarias:

Grupo Técnicos de Mesa .....	1.576
Grupo Técnicos de Sala .....	1.333
Resto de personal .....	1.110

Artículo 36. Prolongación de jornada:

Grupo Técnicos de Mesa .....	4.096
Grupo Técnicos de Sala .....	3.849
Resto de personal .....	3.290

Artículo 40. Plus de nocturnidad:

Mensual (doce meses) .....	9.364
----------------------------	-------

## CUADRO I

Tabla de retribución mensual plus Convenio

Categoría de la sala:	Venta bruta (cantidad en millones de pesetas)						
	95	104	113	122	131	140	149
Primera .....	95	104	113	122	131	140	149
Segunda .....	55	60	65	70	75	80	85
Tercera .....	35	38	41	44	47	50	53
Categoría profesional:							
	Pesetas mensuales						
Jefe de Sala .....	9.000	11.000	13.000	15.000	17.000	18.900	20.800
Jefe de Mesa .....	7.000	8.700	10.400	12.100	13.800	15.400	17.000
Cajero .....	5.000	6.300	7.600	8.900	10.200	11.400	12.600
Locutor-Vendedor .....	1.500	2.500	3.500	4.500	5.500	6.400	7.300
Admisión y Control .....	1.500	2.500	3.500	4.500	5.500	6.400	7.300
Auxiliar de Sala .....	1.000	1.900	2.800	3.700	4.600	5.400	6.200
Categoría de la sala:							
	Venta bruta (cantidad en millones de pesetas)						
Primera .....	158	167	176	185	194	203	212
Segunda .....	90	95	100	105	110	115	120
Tercera .....	56	59	62	65	68	71	74
Categoría profesional:							
	Pesetas mensuales						
Jefe de Sala .....	22.700	24.600	26.500	28.300	30.100	31.900	33.700
Jefe de Mesa .....	18.600	20.200	21.800	23.300	24.800	26.300	27.800
Cajero .....	13.800	15.000	16.200	17.300	18.400	19.500	20.600
Locutor-Vendedor .....	8.200	9.100	10.000	10.800	11.600	12.400	13.200
Admisión y Control .....	8.200	9.100	10.000	10.800	11.600	12.400	13.200
Auxiliar de Sala .....	7.000	7.800	8.600	9.300	10.000	10.700	11.400
Categoría de la sala:							
	Venta bruta (cantidad en millones de pesetas)						
Primera .....	221	230	239	248	257	266	275
Segunda .....	125	130	135	140	145	150	155
Tercera .....	77	80	83	86	89	92	95
Categoría profesional:							
	Pesetas mensuales						
Jefe de Sala .....	35.500	37.200	38.900	40.600	42.300	44.000	45.600
Jefe de Mesa .....	29.300	30.700	32.100	33.500	34.900	36.300	37.600
Cajero .....	21.700	22.700	23.700	24.700	25.700	26.700	27.600
Locutor-Vendedor .....	14.000	14.700	15.400	16.100	16.800	17.500	18.100
Admisión y Control .....	14.000	14.700	15.400	16.100	16.800	17.500	18.100
Auxiliar de Sala .....	12.100	12.700	13.300	13.900	14.500	15.100	15.600

Categoría de la sala:	Venta bruta (cantidad en millones de pesetas)						
Primera .....	284	293	302	311	320	329	338
Segunda .....	160	165	170	175	180	185	190
Tercera .....	98	101	104	107	110	113	116
Categoría profesional:	Pesetas mensuales						
Jefe de Sala .....	47.200	48.800	50.400	52.000	53.500	55.000	56.500
Jefe de Mesa .....	38.900	40.200	41.500	42.800	44.000	45.200	46.400
Cajero .....	28.500	29.400	30.300	31.200	32.000	32.800	33.600
Locutor-Vendedor .....	18.700	19.300	19.900	20.500	21.000	21.500	22.000
Admisión y Control .....	18.700	19.300	19.900	20.500	21.000	21.500	22.000
Auxiliar de Sala .....	16.100	16.600	17.100	17.600	18.000	18.400	18.800
Categoría de la sala:	Venta bruta (cantidad en millones de pesetas)						
Primera .....	347	356	365	374	383	329	401
Segunda .....	195	200	205	210	215	220	225
Tercera .....	119	122	125	128	131	134	137
Categoría profesional:	Pesetas mensuales						
Jefe de Sala .....	58.000	59.500	60.900	62.300	63.700	65.100	66.500
Jefe de Mesa .....	47.600	48.800	49.900	51.000	52.100	53.200	54.300
Cajero .....	34.400	35.200	35.900	36.600	37.300	38.000	38.700
Locutor-Vendedor .....	22.500	23.000	23.400	23.800	24.200	24.600	25.000
Admisión y Control .....	22.500	23.000	23.400	23.800	24.200	24.600	25.000
Auxiliar de Sala .....	19.200	19.600	19.900	20.200	20.500	20.800	21.100
Categoría de la sala:	Venta bruta (cantidad en millones de pesetas)						
Primera .....	410	419	428	437	446	455	464
Segunda .....	230	235	240	245	250	255	260
Tercera .....	140	143	146	149	152	155	158
Categoría profesional:	Pesetas mensuales						
Jefe de Sala .....	67.800	69.100	70.400	71.700	73.000	74.200	75.400
Jefe de Mesa .....	55.300	56.300	57.300	58.300	59.300	60.200	61.100
Cajero .....	39.300	39.900	40.500	41.100	41.700	42.200	42.700
Locutor-Vendedor .....	25.300	25.600	25.900	26.200	26.500	26.700	26.900
Admisión y Control .....	25.300	25.600	25.900	26.200	26.500	26.700	26.900
Auxiliar de Sala .....	21.300	21.500	21.700	21.900	22.100	22.200	22.300
Categoría de la sala:	Venta bruta (cantidad en millones de pesetas)						
Primera .....	473	482	491	500	509	518	527
Segunda .....	265	270	275	280	285	290	295
Tercera .....	161	164	167	170	173	176	179
Categoría profesional:	Pesetas mensuales						
Jefe de Sala .....	76.600	77.800	79.000	80.100	81.200	82.300	83.400
Jefe de Mesa .....	62.400	62.900	63.800	64.600	65.500	66.200	67.000
Cajero .....	43.200	43.700	44.200	44.600	45.000	45.400	45.800
Locutor-Vendedor .....	27.100	27.300	27.500	27.600	27.700	27.800	27.900
Admisión y Control .....	27.100	27.300	27.500	27.600	27.700	27.800	27.900
Auxiliar de Sala .....	22.400	22.500	22.600	22.700	22.800	22.900	23.000
Categoría de la sala:	Venta bruta (cantidad en millones de pesetas)						
Primera .....	536	545					
Segunda .....	300	305					
Tercera .....	182	185					
Categoría profesional:	Pesetas mensuales						
Jefe de Sala .....	84.500	85.500					
Jefe de Mesa .....	67.800	68.500					
Cajero .....	46.200	46.500					
Locutor-Vendedor .....	28.000	28.100					
Admisión y Control .....	28.000	28.100					
Auxiliar de Sala .....	23.100	23.200					