

Edad	Importe anual	Edad	Importe anual	Edad	Importe anual
20	10.774	37	12.295	54	46.471
21	10.823	38	12.925	55	68.630
22	10.870	39	13.543	56	73.277
23	10.919	40	15.050	57	76.722
24	10.967	41	15.591	58	81.468
25	11.015	42	16.049	59	87.297
26	11.064	43	16.861	60	92.367
27	11.112	44	18.553	61	99.664
28	11.160	45	25.788	62	103.596
29	11.208	46	27.511	63	113.137
30	11.256	47	29.199	64	114.988
31	11.311	48	31.537		

Los valores anteriores se revisarán, en el año 2001, de conformidad con los criterios fijados en el artículo 78 y se actualizarán, en años posteriores, según Convenio.

Esta aportación extraordinaria se ingresará en el Plan de Pensiones en la primera quincena del mes de enero de cada año.

Disposición adicional décima. *Cobertura de riesgos del personal con fecha de ingreso posterior a 31 de julio de 1997.*

Durante el período de tiempo que el citado personal mantenga vigente su relación con la compañía, y hasta tanto no reúna los requisitos exigidos en el Reglamento del Plan de Pensiones de «CLH, Sociedad Anónima», para poder adquirir la condición de partícipe, la empresa contratará un seguro para que, a través del mismo, se les garantice un capital de 5.706.081 pesetas para los supuestos de fallecimiento o incapacidad permanente absoluta y de 8.627.057 pesetas para el supuesto de incapacidad permanente total, reconocidas por los organismos competentes de la Seguridad Social y condicionadas las prestaciones por incapacidad a la baja del interesado en la empresa.

Las cantidades indicadas en el párrafo anterior se revisarán para el año 2000 y actualizarán para el año 2001 en la forma prevista por los artículos 77 y 78 del Convenio.

Disposición adicional undécima. *Finalización de la vigencia del anexo 2 del Convenio Colectivo.*

Con efectos del día 6 de noviembre de 2000 deja de tener vigencia la totalidad del contenido del anexo 2 del Convenio Colectivo, si bien, excepcionalmente, la cobertura de riesgos a que se refieren el apartado 1.B del citado anexo mantendrán su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2000.

ANEXO 6

Valoración del premio de jubilación

«Las tablas de valoraciones individuales del premio de jubilación quedan a disposición de los interesados para ser consultadas en las dependencias de la empresa.»

2135

RESOLUCIÓN de 10 de enero de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior 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 29 de noviembre de 2000, de una parte, por la Confederación Española del Juego (CEJ), en representación de las empresas del sector, y de otra, por la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de CC.OO., la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de UGT, y Agrupación de Servicios Generales de USO, en representación de los trabajadores afectados, 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, 10 de enero de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LAS EMPRESAS ORGANIZADORAS DEL JUEGO DEL BINGO 2000-2002

PREAMBULO

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 Comercio, Hostelería-Turismo y Juego de la Unión General de Trabajadores (UGT) y Agrupación de Servicios Generales de la 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 ésta 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 CC.AA; 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 registrarán 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 aquellas, 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 del Juego del Bingo en cualquiera de sus modalidades, bien sean Sociedades de servicios o titulares de licencia gubernativa, cuando exploten u organicen directamente la actividad del bingo.

Artículo 5. *Vigencia y duración.*

Este Convenio entrará en vigor a todos los efectos a partir de 1 de Enero de 2000, y su duración será de tres años, por lo que finalizará el 31 de Diciembre de 2002, prorrogándose de año en año por tática 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 constituir la Comisión Negociadora el día 1º de Diciembre de 2002. 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 prevista para su apertura, una lista de los futuros trabajadores, con indicación de los puestos a desempeñar y una breve descripción del grado de experiencia, tiempo de permanencia en el ejercicio de la profesión y Oficina de Empleo de la que proceden.

Dada la actual situación de paro existente en el Estado Español y 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 incremente 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 este no tenga suspendido el contrato por tiempo igual o superior al de la prolongación, siendo la misma de obligada aceptación por parte del trabajador.

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 E.T. 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 12 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, tales como sustitución por enfermedad, ausencias, etc.

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.

La duración máxima de este contrato será de trece meses en un periodo 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.

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 establecida 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 solo se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciocho y menores de veintiún 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 aquélla no podrá ser inferior a un 15 por ciento de la jornada anual prevista en el Convenio Colectivo de aplicación.

Contrato en prácticas: Dado que los requerimientos formativos para las Categorías Profesionales establecidas en este Convenio no suponen la adquisición de títulos universitarios o de formación profesional de grado medio o superior, ni existen títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional.

Las partes entienden que no cabe la utilización de esta modalidad contractual en el Sector del Bingo.

Artículo 10. *Plantillas de trabajadores fijos.*

Las partes conscientes de la necesidad no solo de mantener sino de incrementar el trabajo estable como garantía de calidad en el servicio que se presta a los clientes en las Salas de Juego, acuerdan, establecer para todas las Salas de Juego afectadas por el presente Convenio, unas plantillas mínimas y obligatorias de trabajadores fijos según el aforo de jugadores de la Sala en los siguientes términos:

Aforo de las salas	Número de trabajadores fijos en salas cuyo horario de apertura sea de trece horas o inferior
Hasta 100 jugadores	4 trabajadores: 2 Técnicos de Juego y 2 Técnicos de Sala.
De 101 a 250 jugadores	6 trabajadores: 2 Técnicos de Juego y 4 Técnicos de Sala.
De 251 a 400 jugadores	10 trabajadores: 3 Técnicos de Juego y 7 Técnicos de Sala.
De 401 a 700 jugadores	14 trabajadores: 3 Técnicos de Juego y 11 Técnicos de Sala.
Más de 700 jugadores	23 trabajadores: 5 Técnicos de Juego y 18 Técnicos de Sala.

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

$$\frac{\text{Número de trabajadores fijos para salas de más de trece horas de apertura}}{\text{Tiempo de apertura de la sala}} \times \text{Número de trabajadores fijos establecidos en la tabla anterior para la categoría de la sala en cuestión}$$

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

No será preceptiva la presencia física en la sala de toda ella en su conjunto y de forma continuada durante todo el horario de apertura de la Sala al público, salvo en aquellas CC.AA. 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 o requisitos:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 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 periodo 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 la empresa 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.

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 pasará automáticamente a depender del titular de la licencia, con reconocimiento de todos los derechos adquiridos y en las mismas condiciones en que fueron contratados.

Artículo 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 I.N.S.S. 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. Constará individualmente cuantas peticiones de información o reclamaciones formulen los jugadores y consignará todo ello, así como las incidencias que se produzcan, en el acta de cada sesión.

Cajero: 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 carnet 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 exigida credencial de juego 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, podrá 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 2000 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 y rotativos. 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 rotativos.

Turnos de Vacaciones.

Días de disfrute de las Fiestas Abonables y no recuperables.

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

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

Artículo 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 disfrutarán 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 fallecimiento de hijos, cónyuge o persona con la que se conviva.

Dos días por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer algún desplazamiento, el permiso será de cinco días.

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.

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.

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

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

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

Artículo 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 la excedencia a los trabajadores afectados por el presente Convenio que lleven más de un año de servicio de la Empresa.

I. Excedencias voluntarias:

a) Por un plazo mínimo de un año y 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 los siguientes supuestos:

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VI

Disposiciones económicas

Artículo 33. *Estructura salarial.*

La retribución de los trabajadores estará integrado 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, incluido los tiempos de descanso establecidos.

II. Complementos salariales:

a) De puesto de trabajo: Se devengarán en virtud de las especiales características del puesto de trabajo asignado. 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 de los ingresos brutos mensuales obtenidos por la Sala de Juego, no tendrán carácter consolidable y, dadas sus especiales características no podrá en ningún caso tener la consideración de retribución absorbible.

Plus Convenio o Prima de Producción.

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

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

Antigüedad.

Cualesquiera que 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 12 pagas por nocturnidad, incluidas las vacaciones.

e) Complementos de vencimiento periódico superior al mes: Todos los trabajadores tendrán derecho a 3 Pagas extraordinarias; dos de ellas se abonarán semestralmente, coincidiendo con los días 20 de Junio y 20 de Diciembre de cada año pudiendo prorratearse la primera de ellas en 12 mensualidades, y la tercera coincidiendo con el inicio del periodo 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 responda a una retribución unida directamente con el trabajo prestado.

Poseen esta naturaleza las compensaciones por:

Transporte.

Dietas.

Indemnizaciones o suplidos.

IV. Retribución en especie: Manutención.

V. En su caso, las mejoras voluntarias individualmente pactadas o 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:

	Año 2000	
	Pesetas	Euros
Salario anual	1.516.575	9.114,80
Salario mensual	101.105	607,65

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 el personal de Admisión a quien se asigne por la Empresa para facilitar el cambio de las máquinas recreativas, un plus de quebranto de moneda, por las cuantías siguientes:

	Año 2000	
	Pesetas	Euros
Importe anual	22.467	135,03
Importe mensual	2.042	12,67

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:

	Año 2000	
	Pesetas	Euros
Grupo Técnicos de Mesa	4.297	25,83
Grupo Técnicos de Sala	4.038	24,27
Resto del personal	3.452	20,75

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 tendrán 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 anexo).

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

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 únicamente el coste material del cartón vendido en el mes de que se trate, es decir, el coste de adquisición que se abona a través de la Delegación de Hacienda correspondiente a la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre.

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:

$$\frac{\text{N.º meses antigüedad (31/12/97)}}{24} \times 3 \text{ por } 100 \times \text{salario base 1997}$$

24

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 9.824 pesetas mensuales (59,04 euros), 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 20 de diciembre de cada año.
2. En el momento de iniciar, cada trabajador, sus vacaciones anuales.
3. Antes del día 20 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 2000	
	Pesetas	Euros
Paga extraordinaria	101.105	607,65

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 64.910 pesetas anuales (390,11 euros) ó 5.901 pesetas mensuales (35,47 euros), 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 (0,53 euros) 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 tenga 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.

	Año 2000	
	Pesetas	Euros
Grupo Técnicos de Mesa	1.654	9,94
Grupo Técnicos de Sala	1.399	8,41
Resto del personal	1.165	7,00

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 IT 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 IT 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 supuestos de IT como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional se abonará el 100 por 100 desde el primer día y hasta un máximo de doce 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 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 (15.566,21 euros). En el supuesto de Gran Invalidez la cantidad citada anteriormente.

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional le sobreviniera la muerte, la indemnización será de 2.100.000 pesetas (12.621,25 euros). 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 III Acuerdo Nacional de Formación Continua, suscrito por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el conjunto del Estado, CEOE, CEPYME, CC.OO. y UGT.

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 III 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.

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 III 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 83.2 ET, 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 periodos 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 se determine mediante la correspondiente Convocatoria, podrán presentar Planes de empresa propios.

Asimismo, podrán presentar Planes propios los grupos de empresa, entendiendo como tales aquellos que consoliden balances, tengan una dirección efectiva común o estén formados por filiales de una misma empresa matriz y cuenten con el número de trabajadores descrito en el párrafo anterior.

Podrán participar en los Planes de empresa trabajadores procedentes de otras empresas distintas de la solicitante, justificando debidamente la necesidad de esta formación conjunta y acreditando los pertinentes vínculos mercantiles entre las mismas y siempre que la convocatoria lo establezca.

Artículo 56. *Planes agrupados.*

Podrán solicitarse 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 al menos a dos o más empresas que ocupen conjuntamente, al menos, 100 trabajadores. Las empresas de más de 100 trabajadores, si así lo deciden, podrán incorporar su Plan de Formación a un Plan Agrupado.

Podrán ser solicitantes de los Planes Agrupados:

a) Una empresa que solicite la subvención en su nombre y en representación de otras del Sector del Bingo también participantes en el mismo Plan Formativo mediante la presentación de los correspondientes documentos de apoderamiento de las Empresas Agrupadas.

b) Las organizaciones empresariales y/o sindicales más representativas, así como las representativas en el Sector de las empresas organizadoras del juego del Bingo y ámbito territorial igual o superior al que pertenezcan las empresas y colectivos que conforman el Plan. Podrán solicitar Planes Agrupados las fundaciones bipartitas nacidas o amparadas en la Negociación Colectiva Sectorial de ámbito estatal, en el ámbito de las empresas organizadoras del juego del bingo y siempre que tenga como finalidad estatutaria la formación de trabajadores. Se acreditará la representatividad de las referidas Organizaciones en virtud de su participación en la negociación colectiva, directamente o 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 denominación y descripción de las acciones a desarrollar.

b) Medios pedagógicos.

c) Calendario de ejecución.

d) Coste estimado de las acciones formativas desglosado por tipo de acciones y colectivos.

e) Empresas que integran el Plan de Formación y trabajadores de las mismas que vayan a participar en las acciones formativas. En los términos y condiciones que establezca la convocatoria.

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 20 del III ANFC.

TÍTULO III

Tramitación de los planes de formaciónArtículo 58. *Planes de formación de empresa.*

Las empresas que deseen financiar con cargo a este Acuerdo su Plan de Formación deberán:

a) Elaborar un Plan de Formación en el que se deberá especificar lo establecido en el artículo 16 del III Acuerdo Nacional de Formación Continua.

b) 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 documentación necesaria y pertinente.

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 de Bingo de Formación que se pronunciará únicamente sobre tales discrepancias.

c) 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.

d) 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 fundación tripartita que se constituya.

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 por el solicitante del Plan Agrupado, bien directamente, bien mediante conciertos.

TÍTULO IV

Permisos individuales de formaciónArtículo 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 las acciones financiadas del Plan de Formación de la empresa o agrupado.

b) Estar dirigidas al desarrollo o adaptación de las cualificaciones técnico profesionales del trabajador 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) Haber presentado al menos un año de servicio en la empresa.

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

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

3. **Resolución de las solicitudes.**—La empresa deberá resolver en el plazo de 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 el 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.**—Obtenida la correspondiente autorización por la empresa, el trabajador presentará ante la Fundación tripartita la solicitud de Permiso Individual de Formación en la que se hará constar el objetivo formativo que se persigue, calendario de ejecución y lugar de impartición.

5. **Justificación.**—El trabajador 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 al de su salario así como las cotizaciones devengadas a la Seguridad Social durante el período correspondiente. El salario estará constituido por el salario base, antigüedad y complementos fijos, en función de lo recogido en el correspondiente Convenio Colectivo.

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

TÍTULO V

Comisión Paritaria de FormaciónArtículo 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 III 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 5 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 Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de UGT y la Unión Sindical Obrera (FAIA-USO).

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

Artículo 62. *Funciones.*

a) Velar por el cumplimiento del Acuerdo en su ámbito correspondiente.

b) Establecer los criterios orientativos para la elaboración de los Planes de Formación correspondientes a su ámbito, y que afectarán a las siguientes materias:

1. Prioridades con respecto a las iniciativas de Formación Continua a desarrollar en el Sector.

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

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

4. Criterios que faciliten la vinculación de la Formación Continua Sectorial con el sistema de clasificación profesional y su conexión con el Sistema Nacional de Cualificaciones, a los efectos de determinar los niveles de la Formación Continua del Sector y su correspondencia con las modalidades de certificación que determine el Sistema Nacional de Cualificaciones.

c) Proponer la realización de estudios de detección de necesidades formativas en su sector, así como propuestas de herramientas y/o metodologías aplicables a la formación continua, a efectos de su consideración en la correspondiente convocatoria de medidas complementarias y de acompañamiento a la Formación.

d) Emitir informe sobre Planes Agrupados Sectoriales de Formación, así como sobre las medidas complementarias y de acompañamiento que afecten a más de una Comunidad Autónoma, en el ámbito de su Convenio o Acuerdo Estatal de referencia, elevándolos a la Fundación Tripartita de Formación Continua que se constituya para que ésta elabore la propuesta de resolución.

e) Trasladar a la Fundación Tripartita de Formación Continua que se constituya, informe sobre los Planes de Empresa amparados por Convenio Colectivo o Acuerdo Específico Estatal de referencia en los plazos y condiciones establecidos en la correspondiente convocatoria.

f) Atender y dar cumplimiento a las solicitudes y requerimientos que le puedan ser solicitados por la Fundación.

g) Elaborar estudios e investigaciones. A tal efecto, se tendrá en cuenta la información disponible tanto en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, como en el Ministerio de Educación y Cultura, y especialmente los Estudios Sectoriales que sobre Formación Profesional hayan podido elaborarse.

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

i) Intervenir en el supuesto de discrepancias surgidas en relación con lo dispuesto en el artículo 16.2 del III Acuerdo Nacional de Formación Continua.

j) Formular propuestas en relación con el establecimiento de niveles de Formación Continua a efectos de su correspondencia con las modalidades de certificación que determine el Sistema Nacional de Cualificaciones.

k) Realizar una Memoria anual de la aplicación del Acuerdo, así como de evaluación de las acciones formativas desarrolladas en su ámbito correspondiente.

CAPÍTULO VIII

Salud laboral

Artículo 63. *Salud y seguridad en el trabajo.*

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

Se comprometen al desarrollo y cumplimiento de la normativa vigente en lo relativo a Seguridad y Salud Laboral en todas las empresas afectadas por el presente Convenio, de conformidad con el artículo 2.2 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre. Asimismo, al objeto de fomentar la participación de empresarios y trabajadores, a través de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, en la planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo y al amparo de lo previsto en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores acuerdan:

Constituir la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud en el Sector del Bingo, cuya composición será paritaria, y que asumirá las competencias y facultades de consulta y participación en las materias relacionadas con la política de Salud Laboral en el Sector para Delegados y Delegadas de Prevención y Comités de Seguridad y Salud, contempladas en el capítulo V, artículos 36 y 39, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La Constitución formal de la citada Comisión, Competencias y atribuciones, así como el Reglamento de funcionamiento se anexa al presente Convenio.

Artículo 64. *Vigilancia de la salud.*

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

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

La periodicidad de estos reconocimientos será como mínimo anual.

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

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 tableros 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, ...), 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 Ley Orgánica de Libertad Sindical. En las empresas con más de 20 trabajadores que cuenten con un 50% de afiliados, la Sección Sindical representará los intereses sindicales de sus afiliados ante la Dirección de la empresa. Las Secciones Sindicales tendrán un Delegado Sindical, que gozará de los derechos y garantías fijados para los Delegados de Personal, salvo en lo que se refiere a 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 validamente constituida con la asistencia a la reunión de cuatro miembros de la representación empresarial y de dos por cada una de las sindicales, firmantes del Convenio.

El domicilio de la parte social se fija en:

Agrupación de Servicios Generales (ASG-USO): Calle Príncipe de Vergara, 13, 28001 Madrid.

Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de CC.OO. (FECOHT-CC.OO.): Plaza de Cristino Martos, número 4, tercera planta, 28015 Madrid.

Federación Estatal de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de UGT: Avenida América, 25, cuarta planta, 28002 Madrid.

El domicilio de la parte económica se fija en:

Confederación Española de Empresarios del Juego (C.E.J.): Marqués de Paradas, 29, tercera planta, A, 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 SIMA.

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 consigo un cambio de domicilio habitual del trabajador.

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 periodo 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 periodo de consultas, se tratará de evitar o reducir los efectos de la decisión empresarial. Debiendo acreditar las razones económicas, técnicas u organizativas que la justifiquen.

En caso de no alcanzar acuerdo con la representación legal de los Trabajadores; 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 cualquiera otros que en el futuro pudieran 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 1 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 periodo 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 aquel 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 que 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 solo 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 1998 y 1999 (para los posibles descuelgues de 2000), asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para el año 2001. La misma norma se aplicará para los años 2001 y 2002, en cuyo caso, el salario a aplicar será el del año inmediatamente anterior a aquel en que se produzca el «descuelgue salarial» con la correspondiente revisión salarial. (La tabla correspondiente al año 2001, es a título de referencia, a la espera de conocer si existe o no revisión salarial).

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

	Año 2000		Año 2001	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
Salario anual	1.458.234	8.764,16	1.516.575	9.114,80
Salario mensual	97.216	584,28	101.105	607,65
Pagas extraordinarias ..	97.216	584,28	101.105	607,65

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 concurran 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 sexto 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 prorrogado 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 consideraran faltas leves las siguientes:

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

Artículo 79. Faltas graves.

Tendrán la consideración de faltas graves, las siguientes:

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

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 o compañeras, sin la debida autorización.

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

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

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

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

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

Artículo 80. *Faltas muy graves.*

Son faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

d) Simular la presencia de otro compañero 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 respecto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición de jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

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

Artículo 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 cualquiera 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. El incremento salarial para el año 2000 será del 4 por 100. No obstante lo anterior, en caso de que el IPC real a 31 de diciembre de 2000 sea superior al 4 por 100, se procederá a realizar la revisión por la diferencia que se produzca, abonándose la cuantía resultante en la primera quincena de enero de 2001.

2. El incremento salarial para el año 2001 será del IPC real para ese año. A efectos de elaborar las tablas salariales correspondientes a este año, y solamente a estos efectos, el 1 de enero de 2001 se aplicará un incremento igual al del IPC previsto por el Gobierno para este año, en caso de que el IPC real a 31 de diciembre de 2001 sea superior al inicialmente previsto, se procederá a la revisión correspondiente abonándose la cuantía resultante de dicha diferencia en la primera quincena de enero de 2002.

3. El incremento salarial para el año 2002 será del IPC real de dicho año más 0,3 por 100. A efectos de elaborar las tablas para dicho año, el 1 de enero se incrementará el IPC previsto por el gobierno para el año 2002, concluido el año, si el IPC real excediese del inicialmente previsto se procederá a la revisión correspondiente, abonándose la cuantía resultante en la primera quincena de enero de 2003.

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 continuar los trabajos en el seno 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 adicional quinta.

La externalización de las cláusulas sobre previsión social comprometidas en el presente Convenio Colectivo, artículos 47, 48 y 49, como consecuencia de lo dispuesto en la Ley 8/1987, de 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones; en la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, y en los desarrollos reglamentarios Real Decreto 1307/1988, de 30 de septiembre, que aprueba el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, y Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre la instrumentalización de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios. Se efectuará conforme a lo dispuesto en la mencionada normativa legal y en los plazos legalmente establecidos al efecto.

A este fin, las partes se comprometen a crear una Comisión conforme a lo dispuesto en el artículo 8.1.a) del Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre, al objeto de estudiar la viabilidad y en su caso negociar la transformación de dichos compromisos en un Plan de Pensiones Sectorial una vez valorado y cuantificado el montante económico de dichos artículos.

No obstante, hasta que los mencionados compromisos y prestaciones se integren en el mencionado plan de pensiones, se mantendrá la efectividad de tales compromisos y el cobro de las prestaciones en los términos estipulados en el Convenio Colectivo vigente o disposición equivalente.

Disposición transitoria primera.

El capítulo de Formación tendrá una vigencia temporal de cuatro años, entrando en vigor el 1 de enero de 2001 y finalizando el 31 de diciembre del año 2003.

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 III Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Disposición transitoria tercera.

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

ANEXOS

Convenio Colectivo Estatal para las Empresas Organizadoras del Juego del Bingo

Tablas salariales 2000

Conceptos económicos	Año 2000	
	Pesetas	Euros
Artículo 34. Salario.		
Salario anual	1.516.575	9.114,80
Salario mensual	101.105	607,65
Artículo 41. Gratificación extraordinaria.		
Gratificación extraordinaria	101.105	607,65
Artículo 42. Plus de transporte.		
Anual	64.910	390,11
Mensual (once meses)	5.901	35,47
Personal de limpieza (por día de trabajo efectivo)	87	0,53
Artículo 35. Quebranto de caja.		
Importe anual	22.467	135,03
Mensual (once meses)	2.042	12,27
Artículo 44. Horas extraordinarias.		
Grupo Técnicos de Mesa	1.654	9,94
Grupo Técnicos de Sala	1.399	8,41
Resto del personal	1.165	7,00
Artículo 36. Prolongación de jornada.		
Grupo Técnicos de Mesa	4.297	25,83
Grupo Técnicos de Sala	4.038	24,27
Resto de personal	3.452	20,75
Artículo 40. Plus de nocturnidad.		
Mensual (doce meses)	9.824	59,04

TABLA DE RETRIBUCIÓN MENSUAL PLUS CONVENIO EN PESETAS

	Categoria de la Sala			Categorías Profesionales				
	Primera	Segunda	Tercera	Jefe de Sala	Jefe de Mesa	Cajero	Locutor-Vendedor	Admisión-Control
95	55	35	9.000	7.000	5.000	1.500	1.500	
104	60	38	11.000	8.700	6.300	2.500	2.500	
113	65	41	13.000	10.400	7.600	3.500	3.500	
122	70	44	15.000	12.100	8.900	4.500	4.500	
131	75	47	17.000	13.800	10.200	5.500	5.500	
140	80	50	18.900	15.400	11.400	6.400	6.400	
149	85	53	20.800	17.000	12.600	7.300	7.300	
158	90	56	22.700	18.600	13.300	8.200	8.200	
167	95	59	24.600	20.200	15.000	9.100	9.100	
176	100	62	26.500	21.800	16.200	10.000	10.000	
185	105	65	28.300	23.300	17.300	10.800	10.800	
194	110	68	30.100	24.800	18.400	11.600	11.600	
203	115	71	31.900	26.300	19.500	12.400	12.400	
212	120	74	33.700	27.800	20.600	13.200	13.200	
221	125	77	35.500	29.300	21.700	14.000	14.000	
230	130	80	37.200	30.700	22.700	14.700	14.700	
239	135	83	38.900	32.100	23.700	15.400	15.400	
248	140	86	40.600	33.500	24.700	16.100	16.100	
257	145	89	42.300	34.900	25.700	16.800	16.800	
266	150	92	44.000	36.300	26.700	17.500	17.500	
275	155	95	45.600	37.600	27.600	18.100	18.100	
284	160	98	47.200	38.900	28.500	18.700	18.700	
293	165	101	48.800	40.200	29.400	19.300	19.300	
302	170	104	50.400	41.500	30.300	19.900	19.900	
311	175	107	52.000	42.800	31.200	20.500	20.500	
320	180	110	53.500	44.000	32.000	21.000	21.000	
329	185	113	55.000	45.200	32.800	21.500	21.500	
338	190	116	56.500	46.400	33.600	22.000	22.000	
347	195	119	58.000	47.600	34.400	22.500	22.500	
356	200	122	59.500	48.800	35.200	23.000	23.000	
365	205	125	60.900	49.900	35.900	23.400	23.400	
374	210	128	62.300	51.000	36.600	23.800	23.800	
383	215	131	63.700	52.100	37.300	24.200	24.200	
392	220	134	65.100	53.200	38.000	24.600	24.600	
401	225	137	66.500	54.300	38.700	25.000	25.000	
410	230	140	67.800	55.300	39.300	25.300	25.300	
419	235	143	69.100	56.300	39.900	25.600	25.600	
428	240	146	70.400	57.300	40.500	25.900	25.900	
437	245	149	71.700	58.300	41.100	26.200	26.200	
446	250	152	73.000	59.300	41.700	26.500	26.500	
455	255	155	74.200	60.200	42.200	26.700	26.700	
464	260	158	75.400	61.100	42.700	26.900	26.900	
473	265	161	76.600	62.400	43.200	27.100	27.100	
482	270	164	77.800	62.900	43.700	27.300	27.300	
491	275	167	79.000	63.800	44.200	27.500	27.500	
500	280	170	80.100	64.600	44.600	27.600	27.600	
509	285	173	81.200	65.500	45.000	27.700	27.700	
518	290	176	82.300	66.200	45.400	27.800	27.800	
527	295	179	83.400	67.000	45.800	27.900	27.900	
536	300	182	84.500	67.800	46.200	28.000	28.000	
545	305	185	85.500	68.500	46.500	28.100	28.100	

V
e
n
t
a

B
r
u
t
a

e
n

m
i
l
l
o
n
e
s

d
e

p
e
s
e
t
a
sP
e
r
c
e
p
c
i
o
n
e
s

m
e
n
s
u
a
l
e
s

TABLA DE RETRIBUCIÓN MENSUAL PLUS CONVENIO EN EUROS

	Categoria de la Sala			Categorías Profesionales				
	Primera	Segunda	Tercera	Jefe de Sala	Jefe de Mesa	Cajero	Locutor-Vendedor	Admisión-Control
	570.961,50	330.556,66	210.354,24	54,09	42,07	30,05	9,02	9,02
	625.052,59	360.607,26	228.384,60	66,11	52,29	37,86	15,03	15,03
	679.143,58	390.657,87	246.414,96	78,13	62,51	45,68	21,04	21,04
	733.234,77	420.708,47	264.445,33	90,15	72,72	53,49	27,05	27,05
	787.325,86	450.759,08	282.475,69	102,17	82,94	61,30	33,06	33,06
	841.416,95	480.809,68	300.506,05	113,59	92,56	68,52	38,46	38,46
	895.508,04	510.860,29	318.536,42	125,01	102,17	75,73	43,87	43,87
	949.599,12	540.910,89	336.566,78	136,43	111,79	82,94	49,28	49,28
V	1.003.690,21	570.961,50	354.597,14	147,85	121,40	90,15	54,69	54,69
e	1.057.781,30	601.012,10	372.627,50	159,27	131,02	97,36	60,10	60,10
n	1.111.872,39	631.062,71	390.657,87	170,09	140,04	103,98	64,91	64,91
t	1.165.963,48	661.113,31	408.688,23	180,90	149,05	110,59	69,72	69,72
a	1.220.054,57	691.163,92	426.718,59	191,72	158,07	117,20	74,53	74,53
B	1.274.145,66	721.214,53	444.748,96	202,54	167,08	123,81	79,33	79,33
r	1.328.236,75	751.265,13	462.779,32	213,36	176,10	130,42	84,14	84,14
u	1.382.327,84	781.315,74	480.809,68	223,58	184,51	136,43	88,35	88,35
t	1.436.418,93	811.366,34	498.840,05	233,79	192,92	142,44	92,56	92,56
a	1.490.510,02	841.416,95	516.870,41	244,01	201,34	148,45	96,76	96,76
e	1.544.601,11	871.467,55	534.900,77	254,23	209,75	154,46	100,97	100,97
n	1.598.692,20	901.518,16	552.931,14	264,45	218,17	160,47	105,18	105,18
m	1.652.783,29	931.568,76	570.961,50	274,06	225,98	165,88	108,78	108,78
i	1.706.874,38	961.619,37	588.991,86	283,68	233,79	171,29	112,39	112,39
l	1.760.965,47	991.669,97	607.022,23	293,29	241,51	176,70	116,00	116,00
l	1.815.056,56	1.021.720,58	625.052,59	302,91	249,42	182,11	119,60	119,60
o	1.869.147,64	1.051.771,18	643.082,95	312,53	257,23	187,52	123,21	123,21
n	1.923.238,73	1.081.821,79	661.113,31	321,54	264,45	192,32	126,21	126,21
e	1.977.329,82	1.111.872,39	679.143,68	330,56	271,66	197,13	129,22	129,22
s	2.031.420,91	1.141.923,00	697.174,04	339,57	278,87	201,94	132,22	132,22
d	2.085.512,00	1.171.973,60	715.204,40	348,59	286,08	206,75	135,23	135,23
e	2.139.603,09	1.202.024,21	733.234,77	357,60	293,29	211,56	138,23	138,23
E	2.193.694,18	1.232.074,81	751.265,13	366,02	299,91	215,76	140,64	140,64
u	2.247.785,27	1.262.125,42	769.295,49	374,43	306,52	219,97	143,04	143,04
r	2.301.876,36	1.292.176,02	787.325,86	382,84	313,13	224,18	145,44	145,44
e	2.355.967,45	1.322.226,63	805.356,22	391,26	319,74	228,38	147,85	147,85
d	2.410.058,54	1.352.277,23	823.386,58	399,67	326,35	232,59	150,25	150,25
e	2.464.149,63	1.382.327,84	841.416,95	407,49	332,36	236,20	152,06	152,06
E	2.518.240,72	1.412.378,45	859.447,31	415,30	338,37	239,80	153,86	153,86
u	2.572.331,81	1.442.429,05	877.477,67	423,11	344,38	243,41	155,66	155,66
r	2.626.422,90	1.472.479,66	895.508,04	430,93	350,39	247,02	157,47	157,47
o	2.680.513,99	1.502.530,26	913.538,40	438,74	356,40	250,62	159,27	159,27
s	2.734.605,07	1.532.580,87	931.568,76	445,95	361,81	253,63	160,47	160,47
d	2.788.696,16	1.562.631,47	949.599,12	453,16	367,22	256,63	161,67	161,67
E	2.842.787,25	1.592.682,08	967.629,49	460,38	375,03	259,64	162,87	162,87
u	2.896.878,34	1.622.732,68	985.659,85	467,59	378,04	262,64	164,08	164,08
r	2.950.969,43	1.652.783,29	1.003.690,21	474,80	383,45	265,65	165,28	165,28
o	3.005.060,52	1.682.833,89	1.021.720,58	481,41	388,25	268,05	165,88	165,88
s	3.059.151,61	1.712.884,50	1.039.750,94	488,02	393,66	270,46	166,48	166,48
d	3.113.242,70	1.742.935,10	1.057.781,30	494,63	397,37	272,86	167,08	167,08
e	3.167.333,79	1.772.985,71	1.075.811,67	501,24	402,68	275,26	167,68	167,68
E	3.221.424,88	1.803.036,31	1.093.842,03	507,86	407,49	277,67	168,28	168,28
u	3.275.515,97	1.833.086,92	1.111.872,39	513,87	411,69	279,47	168,88	168,88

P e r c e p c i o n e s m e n s u a l e s e n E u r o s