

# Convenio colectivo de la empresa Empresas Organizadoras del Juego del Bingo, código de convenio 2902195

Fecha modificación: 03/02/2010

## Preambulo

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Empresas Organizadoras del Juego del Bingo, código de convenio 2902195, recibido en esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico con fecha 14 de junio de 2001, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del [Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo \(Estatuto de los trabajadores\)](#), esta Delegación Provincial de Empleo y Desarrollo Tecnológico acuerda:

- 1.º Ordenar su inscripción en el Registro de convenios de este organismo, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ella.
- 2.º Proceder al depósito del texto original del convenio en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.
- 3.º Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la Provincia. Málaga, 29 de junio de 2001. La Delegada Provincial de Empleo y Desarrollo Tecnológico, firmado: Isabel Muñoz Durán.

Convenio colectivo para Empresas Organizadoras del Juego del Bingo de la provincia de Málaga

## CAPÍTULO I. Disposiciones generales

### Artículo 1. Ámbito personal.

El presente Convenio colectivo establece las bases para las relaciones laborales entre las empresas organizadoras del juego del bingo y todos los trabajadores que presten sus servicios en las salas de bingos, cualquiera que sea su función y modalidad de contrato.

### Artículo 2. Ámbito territorial.

Las normas de este convenio son de obligatoria aplicación para la totalidad de las empresas organizadoras del juego del bingo, ya sean entidades titulares de salas de bingos, ya sean empresas de servicios que exploten salas de bingos dentro de la provincia de Málaga, tanto las actualmente en funcionamiento como las que pudieran aperturarse en el futuro.

### Artículo 3. Ámbito funcional.

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

### Artículo 4. Vigencia y duración.

Este convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 2000 y su duración será de tres años, por lo que finalizará el día 31 de diciembre de 2002, prorrogándose de año en año, por tácita reconducción, hasta que entre en vigor el nuevo convenio.

### Artículo 5. Denuncia.

La denuncia del presente convenio será automática y las partes se comprometen a formar la mesa negociadora el día 1 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 6. Características del convenio.

Todas las condiciones económicas o de otra índole, pactadas en este convenio, serán consideradas en su conjunto y en cómputo anual, teniendo la consideración de mínimo.

De mutuo acuerdo entre las partes que afecten a una empresa o centro de trabajo, podrían firmarse acuerdos que tendrían el carácter de complementario a este convenio provincial y, por tanto, de rango inferior.

Los conflictos que se originen por concurrencia de convenio se resolverán por lo previsto en el [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](#) (BOE, número 75, de 29 de marzo de 1995), para la resolución de conflictos de normas.

El presente convenio mantendrá todo su contenido y vigencia, y sólo podrá ser sustituido por el convenio estatal, si en su conjunto fuese inferior en condiciones y ventajas, tanto económicas como sociales, computadas y siempre que los trabajadores y empresarios soliciten la adhesión al mismo a través de la Asociación de Empresarios y Centrales Sindicales, todo ello de conformidad con lo preceptuado en el artículo 92 del [Estatuto de los trabajadores](#).

## **Artículo 7. Respeto de las mejoras adquiridas.**

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

## **Artículo 8. Absorción y compensación.**

Todas las condiciones pactadas en este convenio, son compensables en su totalidad y en el cómputo anual por las mejoras que de cualquier índole vengán disfrutando los trabajadores, por acuerdo con las empresas o ad personam, cuando éstas superen la cuantía total del convenio y se considerasen 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 causar alta en Seguridad Social, sea cual fuere la modalidad de su contratación, desde el primer día de su incorporación a la empresa.

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

En las salas de nueva apertura la contratación será revisada por la comisión paritaria del convenio. Los empresarios comunicarán a la comisión paritaria del convenio, con una antelación mínima de quince días a la fecha de su apertura prevista, una lista de los futuros trabajadores, con indicación de los puestos a desempeñar y una breve descripción del grado de experiencia, tiempo de permanencia en el ejercicio de la profesión y oficina de empleo de la que proceden.

Dada la actual situación de paro existente en el estado español y para fomento del empleo, a partir de la entrada en vigor del convenio quedará prohibida la contratación de personal en régimen de pluriempleo. Se exceptúa de la prohibición total de pluriempleo el trabajador fijo de carácter discontinuo.

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

Contrato de duración indeterminada.

Todas las empresas afectadas por el presente convenio cubrirán, al menos, los puestos de trabajo de sus correspondientes plantillas fijadas en el artículo siguiente, con personal fijo de plantilla.

Contrato fijo de trabajo discontinuo: Se estará a lo establecido en el artículo 12 del [Estatuto de los trabajadores](#).

Podrá concertarse para realizar trabajos fijos y periódicos, se repitan o no en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa; así en las Salas de Juegos que funcionen nada más que en determinados días a la semana y en aquellas otras en las que la actividad y afluencia de público se incrementa en determinadas épocas del año. 1. La consideración de trabajadores fijos discontinuos se hará constar obligatoriamente en el contrato de trabajo que se suscriba, así como las especiales circunstancias que puedan concurrir en el mismo. Se computará su antigüedad a todos los efectos desde la firma del contrato de trabajo.

2. El llamamiento deberá realizarse por orden de antigüedad dentro de cada especialidad. El mismo criterio regirá cuando el empresario acuerde prolongar la actividad del trabajador, siempre que 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 doce horas ni exceder de veinte horas semanales.

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

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

El trabajador a tiempo parcial no verá mermado 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% de la plantilla fija pactada en este convenio.

Contrato eventual por circunstancias de la producción: Se estará a lo dispuesto en el artículo 15 del [Estatuto de los trabajadores](#).

1. La duración máxima de este contrato será de 13 meses en un periodo de 18 meses. En caso de que se concierte por un tiempo inferior a 13 meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo entre las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite.

2. Si la duración cierta del contrato se prolongase por más de 6 meses y, al finalizar éste o cualquiera de sus prórrogas, se extinguiese el mismo por voluntad del empresario, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente a 1 día de su salario por mes trabajado o prorratea en su caso desde el sexto mes de su prestación laboral y hasta un máximo de 7 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 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 técnico de sala. Bien entendido que sólo se podrá celebrar con trabajadores mayores de 18 y menores de 21 años; en consonancia con la normativa aplicable a las salas de bingo.

1. De acuerdo con la naturaleza de este contrato, se estima que las funciones prevalentes establecidas en el artículo 19 de este Convenio colectivo y comprendidas en el grupo de técnicos de sala no son susceptibles de ser encuadradas en esta figura contractual, por la necesaria experiencia práctica que deben acumular las categorías señaladas.

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

3. Las empresas sólo podrán contratar bajo esta modalidad el número de trabajadores 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 técnico de sala, en proporción a la jornada efectivamente realizada.

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

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

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

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

Todas las empresas afectadas por el presente convenio cubrirán los puestos de trabajo de sus correspondientes plantillas mínimas, fijadas en el artículo 27 del Reglamento del juego del bingo de la Comunidad Autónoma de Andalucía, aprobado por el Decreto 513/96, de 10 de diciembre, con personal fijo de plantilla.

Las partes conscientes de la necesidad no sólo de mantener sino de incrementar el trabajo estable como garantía de calidad en el servicio que se presta a los clientes en las salas de juegos, acuerdan, establecer para todas las salas afectadas por el presente convenio, unas plantillas obligatorias de trabajadores fijos según la categoría de las salas en los siguientes términos.

1. Salas de 100 a 250 jugadores: Técnicos de juego: Dos empleados. Técnicos de sala: Cuatro empleados. Debiendo uno de los técnicos de sala atender exclusivamente el control de admisión, y un técnico de juego, con carácter exclusivo, el de jefe de sala.

2. Salas de 251 a 500 jugadores: Técnicos de juego: Tres empleados. Técnicos de sala: Siete empleados. Los puestos de control de admisión y jefe de sala se cubrirán como en el apartado 1.

3. Salas de 501 a 750 jugadores: Técnicos de juego: Tres empleados. Técnicos de sala: Once empleados. Control de admisión, dos técnicos de sala, y jefe de sala, un técnico de juego.

4. Salas de 751 a 1.000 jugadores: Técnicos de juego: Cinco empleados. Técnicos de sala: Dieciocho empleados. Control de admisión: Dos técnicos de sala, y jefes de salas, dos técnicos de juego. 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.

## **Artículo 11. Empresas de trabajo temporal (E.**

T. T.)

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 usuaria, organizadora del juego del bingo, en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria, organizadora del juego del bingo, podría celebrar un contrato de duración determinada, conforme a lo dispuesto en el [Estatuto de los trabajadores](#).

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 periodo 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 del bingo, tendrá derecho, durante los periodos 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 del 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 del 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 deberá haber facilitado la empresa de trabajo temporal.

## **Artículo 12. Periodo de prueba.**

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

a) Técnicos de juego (jefe de sala, jefe de mesa, cajero): Dos meses.

b) Técnicos de salas (locutores, vendedores, admisión, auxiliares de sala): Un mes.

c) Resto del personal: 15 días. Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto a 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. 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 motivos de esta renovación, perder la antigüedad adquirida.

## **Artículo 14. Cese.**

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 15 días. El incumplimiento, por parte del

trabajador, de la obligación de preavisar, con la antelación indicada, dará derecho a la empresa a descontar de su liquidación el importe de un día de salario por cada día de retraso en el aviso.

La empresa vendrá obligada, 7 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 por cada día de retraso en el abono de la liquidación, con el límite del número de días del preaviso.

No existirá tal obligación y, por consiguiente, no nace ese derecho, si el trabajador no preavisa con la antelación debida.

Tras litigio por despido y si éstos fuesen declarados como improcedentes o nulos, el productor podrá optar a su indemnización.

### **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 trámites, que el conducente a la obtención de los derechos de subsidios de desempleo para los afectados, el hecho de que habiendo sido solicitados no le 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.

La renovación de los permisos, autorizaciones y licencias gubernativas, producirá la prórroga automática de los contratos, 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 la actividad de juego, el personal de la empresa de servicios cesante, pasaría, automáticamente, a depender del titular de la licencia, con reconocimiento de todos los derechos adquiridos y en las mismas condiciones en que fueron contratados.

### **Artículo 16. Cierre temporal.**

En caso de cierre temporal, la empresa abonará, íntegramente, el salario del convenio a 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 del contrato de arrendamiento de servicios, y no pueda asignar al personal afectado a otro puesto de la misma categoría en su plantilla, el trabajador pasará a la plantilla de la empresa de servicios adjudicataria del servicio que venía desempeñando o de 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 productor 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 la plantilla de la nueva adjudicataria, en el momento en que esté en posesión de la documentación, licencias gubernativas y demás requisitos reglamentarios para el desempeño de sus funciones.

La empresa cesante en el servicio deberá preavisar documentalmente, al personal afectado, la resolución del contrato de arrendamiento de servicios. También deberá notificar su subrogación a la nueva empresa, con anterioridad a hacerse cargo de la explotación de la sala, acompañando certificación con informe de los representantes de los trabajadores, en la que deberá constar el nombre del productor, fecha de nacimiento, nombre de los padres, estado civil, número de beneficiarios de prestaciones a la familia, importe de la totalidad de percepciones de cualquier clase, antigüedad, certificación del INSS, poniendo a disposición de la misma los documentos que aquella estime oportunos para la comprobación de la veracidad de todos ellos. Sin perjuicio de cualquier otra responsabilidad, a que en derecho hubiere lugar, la empresa cesante en la prestación de servicios, responderá frente a la que lo tome a su cargo, de cualquier irregularidad en el pago de salarios o de cuotas de la Seguridad Social, en las que pueda haber incurrido, durante el contrato de trabajo con el productor que haya pasado de una a otra plantilla, de acuerdo con las anteriores normas.

Estas normas no se aplicarán a los trabajadores eventuales, quienes estarán a su especial normativa.

Si la entidad titular de la licencia gubernativa solicita plazo para contratar con una nueva empresa de servicios o para hacerse cargo directamente de la explotación, responderá frente 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 servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio quedan clasificados en categoría 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 a aquéllas; cuidará del perfecto funcionamiento de todos los aparatos, instalaciones y servicios; ejercerá la jerarquía sobre todo el personal al servicio de la sala, será el responsable de llevar la correcta 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 la línea o bingo; comprobará los cartones premiados, informando colectivamente de todo ello a los jugadores, será responsable y custodio del libro de actas de registro y llevará el control del "stock" de cartones por partida. Contestará individualmente cuantas peticiones de información o reclamación 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 el importe de línea y bingo. Cuando realice la labor de locución no realizará la función de venta de cartones, aunque podrá colaborar en otras funciones dentro de la sala.

**Admisión y control:** Será el encargado de controlar la entrada de jugadores en la sala de juego, comprobando que el carnet corresponda 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, 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, limpiadores, auxiliares de servicio, vendedora de tabaco, caramelos, etc.) no están comprendidas entre las técnicas del bingo, y realizarán las funciones propias de sus especialidades, sin que les sea exigido carnet 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.

Grupos de técnicos de juego que integran las categorías profesionales de jefe de sala, jefe de mesa y cajero. Grupos de técnicos de sala integrado por las categorías profesionales de locutor- vendedor y admisión- control.

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

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

En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa, ejerciendo como límite para la misma lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del vigente texto refundido de la ley del [Estatuto de los trabajadores](#).

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

Cuando se produzca una vacante en cualquier categoría profesional, se pondrá 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.

## **CAPITULO IV. Tiempo de trabajo**

### **Artículo 23. Jornada laboral.**

Durante la vigencia del presente convenio las horas de trabajo efectivo al año serán de 1.824.

### **Artículo 24. Jornada semanal.**

Se establece la jornada semanal de 40 horas de trabajo efectivo. No obstante lo anteriormente expuesto, dadas las especiales características que concurren en la actividad, se pacta un horario flexible que, en ningún caso, podrá superar 9 horas de trabajo efectivo al día ó 45 horas de trabajo efectivo a la semana, debiendo compensarse las horas trabajadas en exceso en una semana con un mayor número de horas de descanso en la semana siguiente, y, en todo caso, regularizándose, dentro del mes, el exceso de jornada que se haya podido realizar.

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

### **Artículo 25. Descanso semanal.**

Todo trabajador que realice la jornada de 40 horas de trabajo efectivo, disfrutará de dos días de descanso ininterrumpido. 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 40 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 40 horas.

En ambos casos, se elaborará un cuadro mensual de descansos que se colocará en el tablón de anuncios. Se exceptúa de lo dispuesto en este artículo a los fijos a tiempo parcial y a los de trabajo discontinuo.

### **Artículo 26. Vacaciones anuales.**

El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será de treinta días naturales. Estos 30 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, teniendo en cuenta las preferencias marcadas por la ley y posteriormente será por rotación exacta.

Durante el período de vacaciones, el trabajador percibirá el salario de convenio. Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico.

Los trabajadores fijos de trabajo discontinuo y a tiempo parcial, disfrutarán las vacaciones anuales a prorrata de las

horas contratadas.

## **Artículo 27. Fiestas abonables.**

Los días festivos abonables de cada año natural se compensarán de una de las tres formas siguientes.

- a) Acumular los días festivos al período de vacaciones o disfrutarlos, de forma ininterrumpida, en período distinto
- b) Se disfrutarán en dos períodos de 9 días naturales cada uno
- c) 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 15 primeros días del mes de diciembre de cada año, con el fin de poder planificar el trabajo del año siguiente.

A los trabajadores de nueva contratación la opción se recabará dentro de los 15 días siguientes a la finalización de su período de prueba. Si a pesar de lo previsto anteriormente, y al concluir el año, los días de fiesta se hubieran tenido que trabajar, se abonarán al 160% salario convenio.

## **Artículo 28. Permisos retribuidos.**

Todo trabajador afectado por el presente convenio, tendrá derecho a permiso retribuido 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. Dos días por nacimiento de hijos o enfermedad grave o intervención quirúrgica de gravedad de parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesita 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 concurrir a exámenes.

## **Artículo 29. Pausas y reducción por lactancia.**

Las trabajadoras tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de 9 meses. Se podrá sustituir la pausa o interrupción de la jornada por una reducción de la jornada normal de media hora, que, en su opinión, la podrá aplicar al principio o a la terminación de la misma.

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

## **Artículo 30. Fiesta del trabajo (1 de mayo).**

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

## **CAPITULO V. Suspensión del contrato de trabajo**

### **Artículo 31. Excedencias.**

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

## **CAPÍTULO VI. Condiciones económicas**

### **Artículo 32. Retribuciones.**

Durante la vigencia del presente convenio la retribución del personal, por jornada normal de trabajo, estará constituida por los siguientes conceptos.

- Salario base, plus de convenio, plus antigüedad, gratificaciones extraordinarias, plus de nocturnidad y complementos extrasalariales.

- Interés por mora: El interés, por mora en el pago del salario, será de un 25% de lo adeudado, si el abono se realiza transcurridos 15 días desde la fecha en que se constituya el derecho al cobro.

### **Artículo 33. Aumento salarial.**

Para el año 2000, se acuerda un incremento salarial del 4% sobre todos los conceptos económicos, salvo plus convenio, que figuren vigentes en el sector al 31/12/99.

Para el año 2001, se acuerda un incremento salarial igual al incremento que tenga el IPC real del año 2001, que se aplicará sobre todos los conceptos económicos, salvo plus convenio, que figuren vigentes en el sector al 31/12/2000. A efectos de elaborar las tablas salariales para ese año, el 1 de enero de 2001 se aplicará un incremento igual al IPC previsto por el Gobierno para el año 2001, es decir, el 2%, tomando como referencia los salarios definitivos, tras la revisión, si procediera, a fecha 31/12/2000.

Para el año 2002, se acuerda un incremento salarial igual al incremento que tenga el IPC real del año 2002 más 0,3 puntos, que se aplicará sobre todos los conceptos económicos, salvo plus convenio, que figuren vigentes en el sector al 31/12/2001. A efectos de elaborar las tablas salariales para ese año, el 1 de enero de 2002 se aplicará un incremento igual al IPC previsto por el Gobierno para el año 2002 más 0,3 puntos, tomando como referencia los salarios definitivos, tras la revisión, si procediera, a fecha 31/12/2001.

En caso de no ser denunciado el convenio se aplicará, cada año en que éste sea prorrogado una subida salarial en todos los conceptos económicos, salvo plus convenio que permanecerá inalterable, igual a la previsión de I. P. C. que establezca el Gobierno.

### **Artículo 34. Revisión salarial.**

Para el año 2000. En caso de que el incremento del IPC real al 31 de diciembre de 2000 sea superior al 4%, se procederá a la revisión por la diferencia que se produzca. Tal incremento se devengará con efectos de 1 de enero de 2000, abonándose las diferencias salariales en la primera quincena de enero de 2001, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 2001 y, para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia los salarios vigentes en el sector al 31/12/99.

Para el año 2001. En caso de que el incremento del IPC real del año 2001 sea superior al inicialmente previsto por el Gobierno, se procederá a la revisión por la diferencia que se produzca. Tal incremento se devengará con efectos de 1 de enero de 2001, abonándose las diferencias salariales en la primera quincena de enero de 2002, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 2002 y, para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios vigentes en el sector al 31/12/2000.

Para el año 2002. En caso de que el incremento del IPC real del año 2002 sea superior al inicialmente previsto por el Gobierno, se procederá a la revisión por la diferencia que se produzca. Tal incremento se devengará con efectos de 1 de enero de 2002, abonándose las diferencias salariales en la primera quincena de enero de 2003, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 2003 y, para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios vigentes en el sector al 31/12/2001.

### **Artículo 35. Salario base.**

El salario base para las categorías y niveles profesionales, sea cual fuese la categoría de la sala para la que presten sus servicios, queda fijado en las siguientes cuantías.

Este documento contiene un PDF, para descargarlo pulse [AQUI](#)

Se exceptúa de lo dispuesto en el párrafo anterior a los trabajadores fijos de trabajo discontinuo y a tiempo parcial, que percibirán su salario a prorrata de las horas realmente trabajadas.

### **Artículo 36. Plus de convenio.**

El plus mensual de convenio correspondiente a los diferentes niveles profesionales, según su forma de contratación y categoría de la sala, será el siguiente (ver cuadro I).

Este plus 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, en las siguientes cuantías (ver cuadro II).

Los trabajadores fijos de trabajo discontinuos, y los fijos a tiempo parcial, percibirán el plus de convenio a prorrata de las horas trabajadas. Los subalternos no percibirán cantidad alguna por este concepto, salvo que lo vinieran percibiendo con anterioridad a la vigencia de este convenio.

### **Artículo 37. Aplicación de las tablas.**

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

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

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

Cualquier discrepancia, en cuanto al encuadramiento inicial o revisión trimestral, se resolverá entre la empresa y los

representantes del personal y en el supuesto de falta de entendimiento, será resuelta por la comisión paritaria, quien resolverá en el plazo máximo de tres días.

### **Artículo 38. Antigüedad.**

Atendiendo al tiempo de permanencia en la empresa desde la fecha de su ingreso, todos los trabajadores tendrán derecho, por cada dos años de trabajo, a percibir bienios del 3% del salario base, hasta el tope del 60%, en concepto de plus de antigüedad.

### **Artículo 39. Gratificaciones extraordinarias.**

Todos los trabajadores percibirán tres gratificaciones extraordinarias, que se abonarán de la forma siguiente.

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

El importe de cada una de estas pagas para los años 2000 y 2001, se fija en las cuantías siguientes, a las que se adicionarán los correspondientes aumentos por antigüedad:

Año 2000:

Técnicos de juego (Cat. A): 95.908 pesetas.

Técnicos de sala (Cat. B): 91.600 pesetas.

Año 2001:

Técnicos de juego (Cat. A): 97.826 pesetas.

Técnicos de sala (Cat. B): 93.432 pesetas.

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

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

En compensación al trabajo nocturno, realizado por los trabajadores, se estipula un plus de nocturnidad para todos los trabajadores, cuyo valor será de 9.134 pesetas, en el año 2000 y 9.317 para el 2001. Para los siguientes años este plus tendrá los incrementos establecidos en el artículo 33 de este convenio, dicho plus de nocturnidad irá incluido en las quince pagas anuales.

### **Artículo 41. Plus de transporte.**

Como compensación de los gastos de desplazamiento 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 la cuantía de 208 pesetas, por día efectivo trabajado, para el año 2000, y 212 pesetas para el año 2001, teniendo este plus la consideración de extrasalarial.

### **Artículo 42. Quebranto de moneda.**

Las empresas abonarán a los cajeros y vendedores- locutores, así como a los jefes de mesa cuando realicen funciones de cajeros, y al personal de admisión a quien se asigne por las empresas para facilitar el cambio de las máquinas recreativas, un plus de quebranto de moneda, que para los años 2000 y 2001 se acuerda en la cuantía siguiente.

Este documento contiene un PDF, para descargarlo pulse [AQUI](#)

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

### **Artículo 45. Jubilación.**

Todo trabajador que llegada la edad reglamentaria se jubile, percibirá un mes de salario base más antigüedad como premio de jubilación.

### **Artículo 46. Defunción.**

La empresa abonará al cónyuge del trabajador que fallezca, 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 antigüedad, en concepto de defunción.

### **Artículo 47. Matrimonio.**

El personal de ambos sexos, con más de un año de antigüedad en la empresa, que contraiga matrimonio civil o canónico y que continúe

prestando sus servicios en la empresa, tendrá derecho a percibir, como premio de nupcialidad, una gratificación equivalente a treinta días de salario base y antigüedad, así como un permiso retribuido de quince días, quedando excluidos los fijos a trabajo parcial y de trabajo discontinuo, que disfrutarán estos beneficios a prorrata.

#### **Artículo 48. 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.

#### **Artículo 49. Incapacidad temporal.**

Las empresas se comprometen a complementar hasta el 100% de la base de incapacidad temporal del mes anterior, desde el primer día, en los casos de accidente de trabajo, intervención quirúrgica y hospitalización y desde el séptimo día en los restantes casos, justificándolo con el parte oficial de baja.

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% de la base de incapacidad temporal del mes anterior, desde el primer día de la baja y hasta el momento del parto.

#### **Artículo 50. Prestación por invalidez o muerte.**

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

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional le sobreviniera la muerte, la indemnización será de 2.100.000 pesetas. Tendrán derecho al percibo de esta cantidad los beneficiarios del mismo o, en su defecto, la viuda 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, la Asociación Andaluza de Empresarios de Bingo (ASAEBIN) suscribirá una póliza de seguros a la cual podrán adherirse todas las empresas que lo deseen.

No obstante lo estipulado en el artículo 4 de este convenio, esta prestación entrará en vigor a los tres meses de la publicación del presente convenio en el "Boletín Oficial" de la provincia de Málaga.

### **CAPÍTULO VII. Formación profesional**

#### **Artículo 51. Formación profesional.**

Las organizaciones firmantes, conscientes de la importancia que tiene la formación profesional para el desarrollo del sector del Bingo, la futura adopción de nuevas modalidades del juego o modificaciones a las existentes en la actualidad, se adhieren formalmente a la exposición de motivos, contenidos y objetivos establecidos en el II Acuerdo Nacional de Formación Continua, suscrito por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el conjunto del Estado, CEOE, CEPYME, UGT Y [CC. OO.](#), el 19 de diciembre de 1996, suscribiéndose las partes firmantes del presente convenio provincial al citado acuerdo sectorial de formación continua.

### **CAPÍTULO VIII. Salud laboral**

#### **Artículo 52. Salud y seguridad laboral.**

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

A tal efecto, se procederá a la inmediata elección de los delegados de prevención y comités de seguridad y salud en todas las empresas afectadas por el ámbito de aplicación de este convenio.

Las competencias y facultades de los delegados y comités de seguridad y salud serán las señaladas en la ley, sin perjuicio de que la comisión paritaria del convenio pueda dotarlos de cuantas estime convenientes y necesarias en función de las características del sector. Para el adecuado desarrollo de sus funciones dispondrá del crédito horario del que disfrutan en virtud del artículo 68 e) del [Estatuto de los trabajadores](#) y del tiempo al que se refiere el artículo 37.1 párrafo tercero de la ley 31/95 de Prevención de Riesgos.

A los delegados de prevención sectorial les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del [Estatuto de los trabajadores](#) en cuanto al sigilo profesional debido, respecto a las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación, así como las competencias y facultades que anteriormente se detallan.

### **Artículo 53. Revisión médica.**

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

## **CAPÍTULO IX. Régimen disciplinario**

### **Artículo 54. 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 55. Faltas leves.**

Se considerarán faltas leves las siguientes.

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

### **Artículo 56. Faltas graves.**

Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes.

- a) Más de tres y menos de siete faltas de puntualidad, en el transcurso de un mes y sin causa justificada
- b) Faltar al trabajo un día al mes sin que exista causa justificada; salvo que preavise y no ocasione perjuicio grave a la empresa.
- c) Provocar y/o mantener discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
- d) La simulación de enfermedad o accidente
- e) Manipular dentro de los armarios o enseres personales de sus compañeros/as, sin la debida autorización.
- f) El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado en el ámbito jerárquico de la misma y en el ejercicio regular de sus facultades directivas.
- g) El abandono del trabajo sin causa justificada. Si ocasiona perjuicio grave a la empresa se calificará como muy grave
- h) No cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicio, forma de efectuarlo o no cumplimentar los partes, formularios o impresos requeridos. Cuando cause perjuicio grave a la empresa se calificará como falta muy grave.
- i) No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos de los familiares a cargo, que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales.
- j) La reincidencia en más de tres faltas, dentro de un trimestre, cuando éstas hayan sido sancionadas.

### **Artículo 57. 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, aunque sea ocasional, 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, edificio y enseres de la empresa.

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

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

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

### **Artículo 58. Graduación de sanciones.**

Para la aplicación de las sanciones previstas en el artículo anterior, se tendrá en cuenta el mayor 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 59. 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), h).

\* En cualquier otro caso se precisará que el trabajador fuese reincidente.

### **Artículo 60. 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 61. Abuso de autoridad por superiores.**

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

En caso contrario, los representantes legales de los trabajadores, o el propio interesado, podrán formular las oportunas denuncias ante la autoridad laboral y/o autoridades estatales o autonómicas con competencias en materia de juego.

## **CAPÍTULO X. Derechos sindicales**

### **Artículo 62. Derechos sindicales de los trabajadores.**

Todos los representantes de los trabajadores tendrán derecho a.

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

\* Fijar todo tipo de comunicaciones y anuncios de carácter sindical en los tablones que a tal efecto deberán establecerse y facilitarse por los empresarios, dentro de los locales de la empresa y en lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos a todos los trabajadores.

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

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

### **Artículo 63. 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 el centro 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 a cinco horas por asistencia a cursillos y congresos sindicales.
- \* Disponer hasta ocho días de permiso no retribuido 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 readmitirlo, sin posibilidad de compensación económica.

### **Artículo 64. Nulidad de actos o pactos.**

Serán nulos y sin efectos 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 65. 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 a la Seguridad Social, cuadro de horario, descanso semanal y diario, vacaciones de los trabajadores, calendario oficial de fiestas, plantilla- escalafón de personal y justificante de pago del impuesto de rendimiento de las personas físicas ([IRPF](#)).

### **Artículo 66. Secciones sindicales.**

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

### **Artículo 67. Cobro de cuotas sindicales.**

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

## **CAPÍTULO XI. Modificación de las condiciones de trabajo**

### **Artículo 68. Movilidad geográfica.**

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

La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de 30 días. Efectuada ésta, se abrirá un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no inferior a 15 días, siempre que no afecte a 30 ó más trabajadores, en cuyo caso será de 90 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 org a n i z a t i v a s que la justifiquen.

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

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

En todo caso, el trabajador tendrá garantizados todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualesquiera otros que en el futuro 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 69. 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 5 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 3 días desde el recibo de la notificación, considerando los motivos aducidos por la empresa para efectuar el traslado y la existencia o no de trabajadores voluntarios para cubrir el traslado.

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

Asimismo, tampoco se podrá trasladar a aquellos trabajadores que estando en proceso electoral, tomen parte de las candidaturas a delegados de personal o comité de empresa.

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

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

## **CAPÍTULO XII. Comisión paritaria**

### **Artículo 70. Funciones de la comisión paritaria del convenio.**

Se constituye una comisión paritaria, que cumplirá las siguientes funciones.

a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio

b) Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento.

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

d) Mediación, arbitraje y conciliación, en caso de conflicto entre empresa y trabajador; 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.

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

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

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

### **Artículo 71. Composición de la comisión paritaria.**

La comisión paritaria estará integrada por dos órganos, uno en representación de las asociaciones empresariales y el 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% de cada una de las representaciones. Para la validez de sus reuniones se requerirá la previa citación telegráfica o por cualquier otro medio que permita tener constancia de la misma, a los responsables de coordinación de cada una de las partes.

Realizado este requisito, con la prudente antelación, la comisión quedará válidamente constituida con la asistencia a la reunión de cuatro miembros de la representación empresarial y cuatro de las sindicales, firmantes del convenio.

Las partes firmantes de este convenio elaborarán el Reglamento de funcionamiento de esta comisión paritaria.

El domicilio de la parte social se fija en.

Sindicato Provincial de Hostelería de [CC](#). OO. C/Manuel Agustín Heredia, 26- 5.º 29001- MALAGA. El domicilio de la parte empresarial se fija en: Asociación Andaluza de Empresarios de Bingo. C/Marqués de Paradadas, 29- 3.º A. 41001- SEVILLA. Los responsables de coordinación vendrán obligados a notificar, con la mayor brevedad posible, la fecha, lugar y hora de la reunión, a los miembros de las respectivas representaciones.

En tanto no quede aprobado el Reglamento de funcionamiento de esta comisión paritaria, la función de presidente y

secretario recaerán, alternativamente, en cada una de las dos representaciones, de tal forma que la que actúe de presidente en una sesión, actuará como secretario en la siguiente.

### **CLAUSULAS ADICIONALES PRIMERA.**

Las empresas afectadas por este convenio dispondrán de 30 días, desde la publicación en el "Boletín Oficial" de la Provincia para hacer efectivo a sus trabajadores los atrasos salariales que procedan, pudiendo realizarlo en dos pagos, junto con retribución mensual, dentro del periodo indicado.

### **SEGUNDA.**

Las normas de este convenio son de obligada aplicación para la totalidad de las empresas encuadradas en la Asociación Andaluza de Empresarios de Bingo (ASAEBIN), únicamente en cuanto a las salas de bingo sitas en la provincia de Málaga y de los trabajadores a su servicio en las mismas, y se concierta entre ASAEBIN y las centrales sindicales [CC.](#) OO. y U. G. T.

Este documento contiene un PDF, para descargarlo pulse [AQUI](#)

(Hay varias firmas ilegibles).