

DISPOSICIONES**DEPARTAMENTO DE TRABAJO, ASUNTOS SOCIALES Y FAMILIAS****RESOLUCIÓN TSF/358/2020, de 4 de febrero, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo para el sector de las empresas organizadoras del juego del bingo en Cataluña (código de convenio núm. 79000205011992).**

Visto el texto del Convenio colectivo del sector de empresas organizadoras del juego del bingo en Catalunya, suscrito en fechas 5 de noviembre de 2019 y 20 de enero de 2020, en representación de los trabajadores por FeSMC-UGT de Catalunya i por la Federació de Serveis de CCOO, i en representación de la parte empresarial por AEJEA, ASCABIN y el Gremi Català de Bingos, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 289/2016, de 30 de agosto, de reestructuración del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña,

Resuelvo:

--1 Disponer la inscripción del convenio mencionado en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación a la Mesa negociadora.

--2 Disponer su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 4 de febrero de 2020

Enric Vinaixa Bonet

Director general de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral

Traducción del texto original firmado por las partes

XIV Convenio colectivo de trabajo para el sector de las empresas organizadoras del juego del bingo de Cataluña 2019-2022 (código de convenio nº 79000205011992)

Capítulo primero

Normas generales

CVE-DOGC-B-20043105-2020

Artículo 1

Ámbito personal

El presente Convenio colectivo establece las bases para las relaciones laborales entre las empresas organizadoras del juego del bingo y sus trabajadores o trabajadoras, cualquier que sea su modalidad de contrato.

Determinación de las partes.

Este convenio colectivo de trabajo del sector de las empresas organizadoras del juego del bingo de Cataluña se pacta entre, de una parte AEJEA, Gremi Català de Bingos y ASCABIN, y de la otra, la Federación de Servicios, Movilidad y el Consumo de la UGT de Cataluña (FeSMC-UGT) y la Federación de Servicios de CCOO de Cataluña.

Artículo 2

Ámbito territorial

Las normas de este Convenio son de obligatoria aplicación para la totalidad de las empresas organizadoras del juego del bingo radicadas en Cataluña, tanto las que actualmente se encuentran en funcionamiento como las que pudieran establecerse en un futuro.

Artículo 3

Ámbito funcional

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

Artículo 4

Vigencia y duración

Este Convenio entrará en vigor con carácter general a partir del 1 de enero de 2019 y su duración será de cuatro años, hasta el 31 de diciembre de 2022, prorrogándose a su finalización de año en año excepción hecha de efectuarse la denuncia por alguna de las partes.

Artículo 5

Denuncia

La denuncia del presente Convenio se realizará dentro de los 45 días anteriores a la fecha de su vencimiento o a la de cualquier de sus prórrogas. La parte denunciante remitirá, dentro de los 30 días siguientes, escrito de proyecto de convenio a la otra, que dispondrá de 2 semanas 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 pactada en este Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, tienen la consideración de mínimas, complementando, si es necesario, las establecidas en el convenio estatal.

El presente Convenio constituye un todo indivisible, fruto de concesiones mutuas, y mantiene un equilibrio entre los intereses de las partes negociadoras, por lo que la declaración de nulidad total o parcial de algunas de las cláusulas conllevaría la pérdida de vigencia y aplicabilidad de la totalidad del Convenio.

Se estará a lo previsto en el artículo 84.2 del ET, a pesar de esto, las partes firmando consideran conveniente

CVE-DOGC-B-20043105-2020

no fomentar convenios de ámbito inferior.

Los conflictos que se originen por concurrencia de convenios se resolverán según lo previsto en el Estatuto de los trabajadores para este supuesto.

Artículo 7

Con respecto a las mejoras adquiridas

Las empresas afectadas por el presente Convenio respetarán las condiciones económicas más beneficiosas concedidas a sus trabajadores o trabajadoras, antes o después de su firma, que no hayan estado objeto de modificación en este Convenio, consideradas todas en cómputo 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 vengán disfrutando los trabajadores o trabajadoras, cuando estas superen la cuantía total del Convenio, y se considerarán absorbibles desde la entrada en vigor de este.

Capítulo segundo

Contratación laboral

Artículo 9

Clasificación del personal

La clasificación del personal se realizará en función de su contrato

Los trabajadores o trabajadoras se clasificarán en fijos, fijos a tiempo parcial, contratados a tiempo parcial de duración determinada, eventuales, interinos o en sustitución, de duración determinada y para la formación y aprendizaje. Podrán, además, existir los diferentes tipos de contratos autorizados por la normativa general vigente en cada momento. El número de trabajadores o trabajadoras eventuales no será superior al 30% de la plantilla de cada sala.

Artículo 10

Modalidades de contratación

Todo el personal de plantilla de una sala de bingo debe tener contrato de trabajo debidamente diligenciado y causar alta en la Seguridad Social, sea cual sea la modalidad de su contratación, desde el primer día de su incorporación a la empresa, conforme a la normativa de ocupación y de Seguridad Social vigente.

En la firma de los contratos de trabajo estarán presentes los representantes legales de los trabajadores o trabajadoras, si hubiere, a los cuales se entregará copia de los contratos de trabajo, sin perjuicio de la copia que corresponde al mismo trabajador o trabajadora.

En las salas de nueva apertura la contratación será revisada por la Comisión paritaria del Convenio. Los empresarios comunicarán a la Comisión paritaria del Convenio, con una antelación mínima de 15 días a la fecha prevista para su apertura, una lista de los futuros trabajadores o trabajadoras, con indicación de los lugares que se deben ocupar y una breve descripción del grado de experiencia, tiempo de permanencia en el ejercicio de la profesión y la oficina de empleo de la que proceden.

La contratación de los trabajadores o trabajadoras se ajustará a las normas legalmente establecidas vigentes en cada momento y específicamente a las que figuran en el presente convenio colectivo, comprometiéndose las empresas a la utilización de las diferentes modalidades contractuales previstas en la ley, de acuerdo con la

finalidad de cada uno de los contratos.

1. Contratación

Todas las empresas afectadas por el presente Convenio cubrirán los puestos de trabajo que en cada momento exijan las necesidades del local, o las que pueda exigir la reglamentación del juego aplicable, por medio de contratos fijos o temporales de cualquiera de las modalidades reguladas por la legislación vigente.

2. Contrato fijo- discontinuo

Se ha de cumplir lo dispuesto en el artículo 16 del Estatuto de los trabajadores.

Podrá concertarse para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de la actividad de la empresa, como puede darse a las salas de juego que funcionen únicamente en determinados días de la semana o en aquellas otras en las cuales la actividad y afluencia de público se incremente regularmente en determinadas épocas o estaciones del año.

En los supuestos de trabajo discontinuos que se repitan en fechas ciertas les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.

2.1 La consideración de las personas trabajadoras fijas discontinuas se hará constar obligatoriamente en el contrato de trabajo que se suscriba, así como las circunstancias especiales que puedan concurrir. Se computará su antigüedad con carácter general desde la firma inicial del contrato de trabajo.

2.2 El llamamiento debe hacerse por orden de antigüedad dentro de cada grupo profesional. Se tendrá el mismo criterio cuando el empresario acuerde prolongar la actividad de la persona trabajadora, siempre que éste no tenga suspendido el contrato por tiempo igual o superior al de la prolongación, siendo ésta de obligada aceptación por parte del trabajador o trabajadora.

En el caso de ausencia de llamamiento, la persona trabajadora debe reclamar en el plazo de 20 días hábiles en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo desde el momento en que tuviera conocimiento de la falta de convocatoria.

3. Contrato de trabajo a tiempo parcial:

3.1 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, excepto en el contrato para la formación y aprendizaje.

3.2 Debe hacerse constar, entre otros elementos, si el contrato se celebra por tiempo indefinido o por duración determinada, identificando, en este último caso, el supuesto previsto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores que justifica esta duración, así como el número y la distribución de horas al día, a la semana, al mes o al año durante las cuales el trabajador o trabajadora prestará servicios.

3.3 El contrato de trabajo se entenderá formalizado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

En caso de aumento de plantilla, o vacante que haga falta cubrir, en igual puesto de trabajo o grupo profesional, las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial tendrán preferencia sobre nuevas contrataciones a tiempo completo.

Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo.

En lo no regulado en el presente apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Contrato eventual por circunstancias de la producción:

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de 12 meses en un período de 18 meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del periodo de referencia establecido ni, como máximo, doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. En el caso que se concierte por un tiempo inferior a 12 meses, podrá ser prorrogado, por una sola vez, mediante acuerdo entre las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder del mencionado límite.

Con independencia de la indemnización legal que corresponda, si la duración cierto del contrato se prolongara

CVE-DOGC-B-20043105-2020

por más de 6 meses y, al acabar este o su prórroga, se extinguiera por voluntad del empresario o la empresaria, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a una indemnización adicional a la legal de un día de su salario por mes trabajado, o prorratea si procede, desde el 6.º mes de su prestación laboral y hasta un máximo de 12 días.

No podrán utilizar esta modalidad contractual, en los términos anteriormente expuestos, las empresas que no tengan cubiertas las plantillas de trabajadores o trabajadoras fijas establecidas en el presente Convenio.

En lo no regulado en el presente apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los trabajadores.

5. Contrato de interinidad:

Se utilizará dicha modalidad para sustituir a personas trabajadoras con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución. Así mismo podrá ser objeto de este contrato la sustitución del trabajador o trabajadora durante las 4 semanas de acumulación del período de lactancia que se prevé en el presente Convenio.

6. Contrato para la formación y aprendizaje

6.1 Contratos para la formación y aprendizaje. Tendrá por objeto la cualificación profesional de las personas trabajadoras en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en la empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

La duración del contrato no podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de un año. Las partes podrán acordar como máximo dos prórrogas del contrato inicial, no pudiendo ser la duración de cada una de ellas inferior a seis meses. La retribución será el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento más un incremento del 20%.

6.2 De acuerdo con la naturaleza de este contrato, se estima que las funciones prevalentes establecidas en este Convenio e incluidas en el grupo de técnicos de juego no son susceptibles de ser encuadradas en esta figura contractual, por la necesaria experiencia práctica que deben acumular las categorías señaladas.

6.3 El tiempo dedicado a la formación teórica ha de permutarse con el de trabajo efectivo, de manera que el tiempo global correspondiente a aquella no podrá ser inferior a un 25% de la jornada anual prevista en el presente Convenio.

En lo no regulado en el presente apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 11.2 del Estatuto de los trabajadores.

7. Contrato de relevo:

Se estará a lo dispuesto en el artículo 12.7 del ET, así como por lo dispuesto en la Ley General de la Seguridad Social, en esta materia.

El acceso a la jubilación parcial de las personas interesadas requerirá - en los casos que así lo establece el Real Decreto Ley 8/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social- que se alcance el correspondiente acuerdo individual entre el trabajador y la empresa mediante el simultáneo contrato de trabajo a tiempo parcial del jubilado parcial y del contrato de relevo con el sustituto o relevista.

En el cómputo anual la jornada de trabajo del jubilado se verá reducida en el máximo porcentaje que legalmente se establezca respecto de la que tenía en el momento inmediatamente anterior al acceso a la jubilación parcial.

Las horas de trabajo correspondientes a la jornada residual serán realizadas en jornadas completas, y en períodos determinados del año o años, excepto acuerdo diferente entre las partes.

El jubilado parcial verá reducido su salario en el mismo porcentaje que su jornada. Para la determinación del salario que se abonará al jubilado parcial, se cogerá, de una parte el salario ordinario fijo del último mes y, de otro, la media del salario ordinario variable que haya percibido en los 12 meses anteriores en el momento de acceder a la jubilación parcial quedando excluidos los conceptos extra salariales, así como el importe correspondiente a horas extraordinarias. El porcentaje de este salario medio será lo que perciba al trabajador con independencia del tipo de trabajo que realice durante los períodos de tiempo en el que preste sus servicios. El mencionado salario le resultará abonado distribuido en 12 mensualidades con independencia de los períodos en el que preste sus servicios y experimentará los incrementos que se establezcan en el Convenio colectivo.

La jubilación completa del trabajador-jubilado parcial se producirá al cumplir la edad de jubilación ordinaria, y esto al objeto de reforzar y sobre todo mejorar las políticas de trabajo estable que históricamente las partes

CVE-DOGC-B-20043105-2020

hayan acordado. En este sentido, las partes entienden que el mecanismo de la jubilación parcial-contrato de relevo es un instrumento idóneo para conseguir un relevo generacional ordenado que mejore la estabilidad y calidad de trabajo.

Los jubilados parciales disfrutarán de los beneficios sociales establecidos en el presente Convenio colectivo en proporción a su jornada parcial de trabajo.

La duración del contrato de relevo será igual a la del tiempo que falte el trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria, y podrá ser a jornada completa.

Si bien el trabajador relevista deberá pertenecer al mismo grupo profesional que el trabajador jubilado parcialmente, su prestación de sus servicios no necesariamente deberán realizarse en el mismo centro de trabajo al que pertenezca el trabajador sustituido pudiendo ser contratado el relevista en cualquier otro centro de trabajo que tuviera la empresa a la que pertenezca el trabajador jubilado parcialmente y dentro del ámbito territorial de este Convenio.

Las previsiones contenidas en el presente artículo en materia de jubilación parcial/contrato de relevo quedan condicionadas a que el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) reconozca al trabajador interesado la percepción de la correspondiente pensión de jubilación parcial, y quedará sin efecto en el caso que sea modificado la actual normativa reguladora de la jubilación parcial/contrato de relevo, bien a nivel sustantivo, bien a efectos de Seguridad Social, estando en tal caso a la regulación que se establezca por acuerdo de la Comisión Paritaria por la adaptación a la nueva legislación en esta materia.

Artículo 11

Período de prueba

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

Grupo de técnicos de juego 60 días naturales.

Grupo de técnicos de sala 30 días naturales.

2. Tan sólo se entenderá que el trabajador o trabajadora está sometido al período de prueba si así consta por escrito.

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

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

5. En los contratos de trabajo la duración inicial pactada de los que, cierta o estimada, sea inferior a 6 meses, el período de prueba que en su caso se concierte no podrá tener una duración superior al 30% de aquella duración, sin que en ningún caso sea inferior a 15 días naturales ni superior a los límites fijados en el número 1 de este artículo.

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

7. En los contratos celebrados a tiempo parcial, cuando se celebren para la prestación de servicios que no se presten todos los días de la semana, el período de prueba no podrá superar los 20 días laborables.

8. Los períodos de prueba de los contratos de trabajo para la formación no podrán superar los 30 días de duración si la duración inicialmente pactada fuera de 6 meses y los 45 días si fuera superior al semestre.

Artículo 12

Ascensos

El proceso de selección se establecerá previa consulta a los representantes legales de los trabajadores o trabajadoras. En caso de igualdad entre los candidatos seleccionados, disfrutarán de preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan en niveles superiores, en las mismas condiciones y características que los otros

CVE-DOGC-B-20043105-2020

seleccionados, aquellos que sean trabajadores o trabajadoras fijas de plantilla. Se aplicará supletoriamente lo dispuesto en el artículo 24 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 13

Empresas de trabajo temporal (ETT)

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

1. Tan sólo podrán celebrarse contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria, organizadora del juego del bingo, en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos 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 y en el presente Convenio colectivo.
2. No se podrán formalizar contratos de puesta a disposición en los supuestos previstos en el artículo 8 de la Ley 14/1994, de 1 de Junio, por las que se regulan las empresas de trabajo temporal.
3. Los trabajadores o trabajadoras contratados para ser cedidos a empresas usuarias organizadoras del juego del bingo, tendrán derecho, durante los períodos de prestación de servicios en estas, a percibir, como mínimo, la retribución total; es decir, todas las percepciones salariales, extra salariales o cantidades obtenidas con ocasión del trabajo, que percibiría un trabajador o trabajadora de la empresa usuaria, organizadora del juego del bingo, que realizara este mismo trabajo, como también las referidas a remuneración, la duración de la jornada, los períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos.
4. Sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los trabajadores, cuando el contrato se haya concertado por tiempo determinado, el trabajador o trabajadora tendrá derecho, además, a recibir una indemnización económica a la finalización del contrato de puesta a disposición equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 12 días de salario por todos los años de Servicios.
5. Los representantes de los trabajadores o trabajadoras de la empresa organizadora del juego del bingo tendrán atribuida la representación de los trabajadores o trabajadoras de la empresa de trabajo temporal en misión.
6. La empresa usuaria, organizadora del juego del bingo, deberá informar a los representantes de los trabajadores o trabajadoras sobre cada contrato de puesta a disposición, mediante entrega de copia de este, y motivo de utilización, dentro de los 3 días siguientes a su celebración. En el mismo plazo debe entregarles una copia básica del contrato del trabajador o trabajadora puesta a disposición, que le debe haber facilitado la empresa de trabajo temporal.
7. Con carácter previo al inicio de la prestación de servicios, la empresa organizadora del juego del bingo debe informar al trabajador o trabajadora sobre los riesgos derivados de su puesto de trabajo, así como de las medidas de protección y prevención contra estos.
8. En lo no previsto en los párrafos anteriores, se debe cumplir lo dispuesto en la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal y normativa reglamentaria que la desarrolla.

Artículo 14

Ceses

Los trabajadores o trabajadoras que deseen cesar voluntariamente de la empresa están obligados a ponerlo en conocimiento de esta por escrito, con acuse de recibo, en un plazo de 15 días. El incumplimiento por parte del trabajador o trabajadora de la obligación de preavisar con la antelación indicada dará derecho a la empresa a descontar de su liquidación el importe de un día de salario por todos los días de retraso en el aviso.

De la misma manera, la empresa está obligada a preavisar con la misma antelación y las mismas condiciones que las establecidas para el trabajador. Efectuado el preaviso, está obligada, 7 días antes de causar baja el trabajador o trabajadora, a entregarle la liquidación y el finiquito para su comprobación, la cual se abonará el último día de trabajo. El incumplimiento de esta obligación conllevará el derecho del trabajador o trabajadora a ser indemnizado con el importe del salario de un día por todos los días de retraso en el abono de la liquidación, con el límite del número de días de preaviso.

Artículo 15

Excedencias

Se reconoce al derecho a excedencia a los trabajadores o trabajadoras afectadas por el presente convenio que lleven más de un año al servicio de la empresa.

1. Excedencias voluntarias

a. Por un plazo mínimo de 4 meses y máximo de 5 años.

b. El excedente no podrá trabajar en otra empresa de la misma actividad. Si infringiera esta prohibición será causa de resolución de su relación laboral.

c. El trabajador o trabajadora, con un mes de antelación a la finalización de la excedencia, debe comunicar de manera fehaciente a la empresa su intención de reincorporarse.

2. Excedencia por cuidado de un hijo/a

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, desde la resolución judicial o administrativa.

3. Excedencia por cuidado de un familiar

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia para atender el 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, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por su cuenta, y no desarrolle actividad retribuida. En este supuesto el período máximo de excedencia es de 3 años.

4. Excedencia especial

Para tratamiento personal de toxicomanía o alcoholismo bajo vigilancia médica. El plazo mínimo de excedencia en este supuesto es de un año.

5. Las personas trabajadoras, cuando cesen las causas que motivaron la excedencia, deberán 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 previstos en la ley.

Estas situaciones de excedencia tan sólo se computarán a efectos de antigüedad cuando así esté establecido por ley, quedando mientras tanto el contrato de trabajo suspendido de acuerdo con lo dispuesto legalmente.

La excedencia es incompatible con otra actividad laboral o profesional cuando pueda generar concurrencia con la empresa.

En caso de excedencia de un trabajador o trabajadora, cuando implique derecho a reserva del puesto de trabajo, la empresa está obligada, en caso de sustitución, a hacerla mediante contrato de interinidad por el tiempo de duración de la excedencia.

Artículo 16

Jubilación

Se estará a lo que disponga la legislación vigente en cada momento.

Artículo 17

Renovación de permisos, autorizaciones y licencias

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

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

2. En los supuestos de cambio de titularidad en la autorización, o de la empresa responsable del servicio, se

CVE-DOGC-B-20043105-2020

debe cumplir lo que está previsto en los artículos siguientes del presente Convenio.

Capítulo tercero

Subrogación convencional por cambio de empresario

Artículo 18

Subrogación empresarial

Como ha quedado dicho, las autorizaciones para la instalación y el funcionamiento de salas de juego se otorguen, de acuerdo con las disposiciones dictadas por las comunidades autónomas a personas, tanto físicas o jurídicas, con independencia de su marco jurídico, siempre que en cada caso reúnan las condiciones y los requisitos establecidos reglamentariamente. Además, las mencionadas autorizaciones tienen carácter temporal.

Estos hechos consustanciales del sector, concesión administrativa y limitación temporal, generan una serie de peculiaridades en las relaciones laborales entre empresas y trabajadores o trabajadoras. Sobre esto y con el fin de regular la estabilidad en la ocupación de los trabajadores o trabajadoras y los derechos y las obligaciones que deben presidir la relación y sucesión de empresas, la absorción del personal entre los que se sucedan mediante cualquier título en el sector de los juegos de bingo, envite o azar, se realizará en los términos y condiciones indicados, de acuerdo con el siguiente:

- a. Cuando resulte de aplicación el artículo 44 del Estatuto de los trabajadores, se debe cumplir el régimen y los efectos que le son propios.
- b. Cuando el cambio de titularidad no se encuadre en el ámbito de aplicación mencionado del artículo 44 del Estatuto de los trabajadores, los efectos subrogatorios, en atención a las peculiares características de la actividad del bingo, estarán condicionados a los supuestos y las reglas válidamente previstas en el presente capítulo.

En todo caso, será de aplicación subsidiaria el artículo 44 del Estatuto de los trabajadores en todo aquello no estipulado en el presente acuerdo.

No obstante, en los 2 casos, serán de aplicación las obligaciones formales y documentales que se establecen.

En lo dispuesto en el presente capítulo debe aplicarse en todos los supuestos de sucesión o sustitución de empresas, en los cuales no se dé transmisión patrimonial, como consecuencia del cambio de titularidad de una empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma.

Artículo 19

Supuestos de sucesión o sustitución empresarial

Los supuestos de sucesión o sustitución empresarial son los siguientes:

1. Los supuestos de cambio de titularidad derivada de la falta de renovación de la autorización al final de esta o, la rescisión de la autorización por infracción grave de la empresa adjudicataria como consecuencia de una decisión administrativa o judicial que resuelve la autorización, recayendo esta en nueva adjudicataria.
2. En los supuestos de fusión o absorción empresarial en los cuales, al menos una de estas posea autorización para la apertura y el funcionamiento de salas de juego, den lugar a una nueva sociedad.
3. Supuestos de transmisión derivada de una intervención judicial, como puede ser una suspensión de pagos.
4. Restitución de la autorización o el contrato de prestación de servicios al primitivo titular de la autorización como consecuencia de una decisión judicial que resuelve un contrato.
5. En los supuestos que los concesionarios de los permisos, las autorizaciones o las 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 que fueron contratados.

CVE-DOGC-B-20043105-2020

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 lugar de la misma categoría o, si no hay, grupo profesional en su plantilla, el trabajador o trabajadora pasará de la plantilla de la empresa de servicios adjudicataria del servicio a la entidad titular, la cual debe respetar al trabajador o trabajadora todos los derechos laborales que tuviera reconocidos en su anterior empresa, incluso la antigüedad; en este caso, el trabajador o trabajadora tendrá derecho exclusivamente a percibir con cargo a su anterior empresa la liquidación de haberes y las partes proporcionales de gratificaciones y vacaciones, reintegrándose en el momento en que esté en posesión de la documentación, las licencias gubernativas y otros requisitos reglamentarios para el desarrollo de sus funciones.

6. La subrogación prevista en este capítulo será también de aplicación en el supuesto que una entidad titular de licencia que viniera explotando directamente su licencia contrate o ceda la explotación de la sala de juego a una empresa de servicios.

7. Así mismo, si la empresa, titular de la licencia gubernativa o arrendataria de esta, solicita plazo para contratar una nueva empresa de servicios o para hacerse cargo directamente de la explotación, responderá frente a los trabajadores o trabajadoras, y durante el plazo que se le conceda, de las obligaciones contraídas por la anterior empresa (pago de salarios, Seguridad Social y otras obligaciones laborales).

Artículo 20

Aspectos formales de la subrogación

La empresa cesante en el servicio debe preavisar documentalmente al personal afectado del cambio de titularidad en la prestación de servicios. También debe notificar la subrogación a la nueva empresa con anterioridad a que esta se haga cargo de la explotación de la sala, acompañando certificación con informe de los representantes de los trabajadores, en la cual deberá constar nombre del trabajador o trabajadora, fecha de nacimiento, nombre de los padres, estado civil, número de beneficiarios de prestaciones a la familia, importe de la totalidad de percepciones de cualquier clase, antigüedad, certificación del Instituto Nacional de la Seguridad Social conforme se encuentra a la corriente del pago de sus obligaciones a la Seguridad Social. Así mismo, debe poner a disposición de esta los documentos que aquella estime oportunos para comprobar la veracidad.

Artículo 21

Contenido de la protección

Con el fin de garantizar el principio de estabilidad en la ocupación de los trabajadores del sector del bingo y la subrogación empresarial en las relaciones laborales del personal, por quien suceda la empresa saliente en cualesquiera de los supuestos previstos en el presente capítulo, los trabajadores o trabajadoras de la empresa cedente pasarán a adscribirse a la empresa cesionaria o entidad que realice el servicio, respetando esta los derechos y las obligaciones económicas, sociales, de representación sindical y personales que se disfrutaran a la empresa cedente y que se acrediten documentalmente.

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

En lo que respeta al Convenio colectivo de aplicación en la nueva empresa, se debe cumplir lo dispuesto en el presente Convenio.

Artículo 22

Resolución de licencias, autorizaciones y permisos

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

CVE-DOGC-B-20043105-2020

Artículo 23

Resolución de contrato

Cuando no se produzca lo previsto en el precepto anterior porque, habiendo estado solicitados los permisos, las autorizaciones o las licencias gubernativas, no les sean renovados, se deben aplicar las normas establecidas en el artículo 51 del Estatuto de los trabajadores y Ley 36/2011 Reguladora de la jurisdicción social.

Artículo 24

Cierre temporal

Las empresas en situación de cierre temporal llevarán a cabo todas las gestiones para conseguir los beneficios del subsidio de desempleo del personal a su cargo, observante, en su caso, lo establecido en el artículo 47 del Estatuto de los trabajadores.

Capítulo cuarto

Funciones de puestos de trabajo y grupos profesionales

Artículo 25

Definición de puestos de trabajo

Director/a de sala

El director/a de sala ejerce la dirección y el control del funcionamiento de la sala, adoptando las decisiones relativas a la marcha de las diferentes operaciones, de acuerdo con las normas técnicas del juego y marcando el ritmo adecuado; velará por el correcto funcionamiento de todos los aparatos, las instalaciones y los servicios de la sala; ejerce la jerarquía sobre todo el personal al servicio de la sala; responde de la correcta gestión de la contabilidad específica del juego y de tener, en la sala, las autorizaciones necesarias para su funcionamiento y de la documentación relativa al personal. Así mismo, ostenta la representación de la empresa que gestiona el juego, tanto ante los jugadores como de los agentes de la autoridad, excepto en el caso que la mencionada representación esté expresamente atribuida a otra persona y esta se encuentre presente en la sala. Así mismo puede colaborar en cualquier función.

Personal de mesa

El personal de mesa es el encargado de la comprobación de las bolas y cartones; tiene en su poder los cartones y los entrega ordenadamente para su distribución; recauda el dinero obtenido en la venta de cartones; lleva la contabilidad de los cartones vendidos y sobrantes para cada jugada o sorteo; realiza la determinación de los premios de línea y bingo; comprueba los cartones premiados; informa colectivamente de todo esto a los jugadores; prepara y abona las cantidades correspondientes a cada premio una vez finalizada la jugada; consigna todo esto - así como las incidencias que se produzcan - en el acta de cada sesión, y contesta individualmente todas las peticiones de información o reclamaciones que formulen los jugadores. Así mismo, ejecuta aquellas funciones que el director de sala le encomiende. En todo momento debe haber un miembro del personal de mesa designado como responsable de estas funciones.

Personal de sala

El personal de sala se encargará de la venta de cartones y de la función de admisión y control y, en el turno de locución, de cualquier actividad relacionada con la venta o administración de cartones que el director de sala les indique. Además atenderá cualquier máquina autorizada en el puesto de trabajo, facilitando los servicios que sean precisos a los clientes de las máquinas, incluyendo el cambio de moneda fraccionaria, el pago de premios y manteniendo el buen funcionamiento de las mismas.

Per causas organizativas y comunicadas las mismas, el personal de sala, excepto los trabajadores/as que realicen funciones de vendedor/a de cartones físicos y/o locutor/a dentro del bingo tradicional/plus, podrán dar servicio de entrega de bebidas, aperitivos, pasteles y comida preparada y disponible dentro de la propia sala, sin que haya elaboración y no podrán realizar otras funciones que son propias del personal de hostelería.

CVE-DOGC-B-20043105-2020

En este sentido, aquellas empresas que ya tienen reguladas estas funciones mediante acuerdo entre las partes, les será de aplicación ése acuerdo.

Artículo 26

Grupos profesionales

Tanto en la definición de puestos de trabajo que antecede como en la asunción de responsabilidades y en la regulación de grupos profesionales que a continuación se establece, se debe cumplir lo establecido en el reglamento de juego vigente en cada momento.

Se acuerda la estructuración de todo el personal en 2 grupos profesionales:

Grupo técnico de juego, queda integrado por las funciones profesionales del director de sala y del personal de mesa.

Grupo personal de sala, queda integrado por las funciones profesionales definidas en el artículo anterior por el personal de sala.

Con el fin de favorecer la polivalencia y promoción de los trabajadores o trabajadoras, se establece que el director de sala y el personal de mesa se pueden sustituir entre sí. De la misma manera, el personal de sala y el personal de mesa se pueden sustituir entre ellos, en los supuestos y con los requisitos exigidos en el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores.

En todo caso, la sustitución entre trabajadores o trabajadoras debe producirse sin menoscabo de su dignidad y formación profesional, con respecto a los derechos retributivos adquiridos, bajo criterios de equidad y sin que implique trato discriminatorio.

El número de miembros de personal de cada sala, con independencia de su aforo, se fija en un mínimo de 6 personas trabajadoras a tiempo completo.

- a) Un director de sala.
- b) Un responsable de mesa.
- c) 4 miembros de personal de sala.

Capítulo quinto

Condiciones de trabajo

Artículo 27

Jornada laboral

Durante la vigencia de este Convenio la jornada máxima efectiva de trabajo queda fijada en 1.783 horas anuales de trabajo real.

No obstante, la jornada ordinaria será de 1.750 horas anuales de trabajo efectivo, excepto cuando las necesidades del servicio lo exijan, en cuyo caso, a criterio de la dirección de cada sala, dicha jornada podrá ampliarse individualmente hasta un máximo de 33 horas anuales, que, en ningún caso, tendrán la consideración de horas extraordinarias a un precio alzado unitario de 6 euros por hora.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de 6 horas, ha de establecerse un período de descanso de duración no inferior a 30 minutos, que no tendrá la consideración de trabajo efectivo. Se respetarán en todo caso las situaciones personales ya consolidadas.

La regularización y el pago de las horas trabajadas en exceso durante cada uno de los años de vigencia del convenio se realizarán, como máximo, el 31 de diciembre del año de su realización.

Registro de jornada

Las empresas procederán con carácter inmediato al establecimiento de un sistema de control horario en el que

CVE-DOGC-B-20043105-2020

de forma fidedigna se refleje la jornada diaria de la persona trabajadora y en el que, al menos, se incluirá el inicio y la finalización o salida del trabajo.

El sistema utilizado en modo alguno atentará contra el derecho de las trabajadoras y trabajadores, a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente.

Con carácter mensual, el trabajador recibirá notificación con todo el detalle necesario para su comprensión del sistema de control horario efectuado. En el supuesto de que no este conforme con el mismo, podrá efectuar la reclamación oportuna ante el departamento correspondiente de la empresa, sin perjuicio de las acciones legales que pudiera interponer al respecto.

La representación legal de los trabajadores tendrá a su disposición la misma información que la recibida por las personas trabajadoras de forma individual, así como el total de las horas de trabajo efectuadas mensualmente por cada uno de ellos.

Artículo 28

Jornada y descanso semanal

1. Jornada semanal

Se establece la jornada semanal de 39 horas de trabajo efectivo para la vigencia de este Convenio, y el exceso que se pueda producir sobre la jornada anual convenida se compensará con tiempo de descanso u otra modalidad que se pacte entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores o trabajadoras. No obstante, dadas las características especiales que concurren en la actividad, se pacta un horario flexible que en ningún caso podrá superar las 9 horas de trabajo efectivo al día o las 45 horas de trabajo efectivo a la semana, habiéndose de compensar las horas trabajadas en exceso en una semana con un mayor número de horas de descanso a la semana siguiente y, en todo caso, regularizándose dentro del mes el exceso de jornada que se haya podido hacer.

Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente transcurrirán, como mínimo, 12 horas.

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

Entre las empresas y los representantes de los trabajadores o trabajadoras, o en ausencia de éstos, establecerán los sistemas necesarios para conseguir los principios de equidad e igualdad que garanticen las rotaciones en el disfrute de descansos y vacaciones, así como la elaboración de turnos. Sin perjuicio, todo esto, de pactos individuales, en la medida en que no perjudiquen a terceros.

2. Descanso semanal

Todos los trabajadores o trabajadoras afectadas por el presente convenio, con independencia que su jornada sea a tiempo completo o a tiempo parcial, disfrutarán de 2 días de descanso semanal continuados e ininterrumpidos.

La confección de los turnos de descanso semanal debe garantizar la rotación para todos los trabajadores o trabajadoras y durante todos los días de la semana, excepto en aquellas salas en las cuales con jornada reducida se cierran 2 días completos consecutivos.

Artículo 29

Calendario laboral

Las empresas establecerán, de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores o trabajadoras, un calendario laboral mensual donde constarán:

Horarios de entrada y salida.

Turnos de comida o cena, que no podrán empezar antes de las 3 horas del inicio de la jornada de cada trabajador o trabajadora, ni acabar más de 2 horas antes de su finalización, excepto en las salas en las cuales la jornada y el horario laboral sean reducidos.

Descansos semanales rotativos.

Turnos de vacaciones.

Días de disfrute de los fiestas abonables y no recuperables.

El mencionado 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 hicieran falta cambios en el calendario una vez publicado, estos se harán de acuerdo con la representación legal de los trabajadores o trabajadoras; en el caso que no sea posible por causas perentorias, se comunicará este hecho a la representación legal con la mayor brevedad posible.

Artículo 30

Vacaciones anuales

El período de vacaciones anuales retribuidas no sustituible por compensación económica será de 30 días naturales. Estos 30 días se disfrutarán ininterrumpidamente, excepto pacto en contra entre empresa y trabajador o trabajadora. 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 o trabajadoras elaborarán durante el mes de diciembre de todos los años el cuadro de vacaciones del año siguiente, que ha de exponerse en el tablón de anuncios. Este cuadro será elaborado una sola vez y posteriormente será por rotación exacta.

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

Preferentemente, veintiuno días de vacaciones se disfrutarán, entre el 1 de junio al 30 de septiembre de todos los años.

Se podrá unir las vacaciones al período de suspensión del contrato por maternidad/paternidad, o al sucesivo período de acumulación de la reducción de jornada por lactancia, en caso de hacer uso de este derecho.

Cuando el período de vacaciones, fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida, en el tiempo, con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el período de suspensión del contrato de trabajo, previsto en el artículo 48, apartados 4, 5 y 7 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la incapacidad temporal, o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya finalizado el año natural a que correspondieran.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa, coincida con una incapacidad temporal por contingencias diferentes a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que correspondan, el trabajador podrá hacerlo una vez haya finalizado su incapacidad siempre que no haya pasado más de dieciocho meses a partir de la finalización del año en el que se originaron.

Artículo 31

Fiestas abonables

Los días festivos abonables de cada año natural se compensarán con descanso, de una de las 2 formas: a) Cuando se acumulen todos los festivos, excepto el 1 de mayo, se disfrutarán de 18 días naturales de descanso, y b) mediante cualquier otra modalidad que, de mutuo acuerdo, pacten por escrito la empresa y el trabajador/a.

A la persona trabajadora que corresponda prestar servicios en alguna de las 14 fiestas anuales abonables y no recuperables, aparte de la compensación en descanso establecida en el apartado anterior, y además de su retribución ordinaria de este día, se le abonará una compensación económica equivalente al 40% del salario base y el plus del convenio de ese día. Esta compensación económica se liquidará en la nómina correspondiente al mes siguiente al festivo trabajado.

La empresa pedirá a sus trabajadores o trabajadoras, a través de sus representantes legales la opción elegida por escrito dentro de los 15 primeros días del mes de diciembre de todos los años, con el fin de poder planificar el trabajo del año siguiente.

A la persona trabajadora de nueva contratación la opción se pedirá dentro de los 15 días siguientes a la

finalización de su período de prueba.

Artículo 32

Permisos retribuidos

Toda persona trabajadora afectada 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:

1. 15 días por matrimonio del trabajador o trabajadora.
2. 4 días por muerte de hijos, cónyuge o persona con la que se conviva.
3. 2 días por muerte, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por este motivo el trabajador o trabajadora necesite hacer algún desplazamiento, el permiso será de 5 días.
4. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
5. Un día por traslado del domicilio habitual.
6. Por el tiempo indispensable para concurrencia de exámenes, incluido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo dispuesto en ésta en cuanto a la duración de la ausencia y su compensación económica.
7. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con finalidad de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y por la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que hayan de efectuarse dentro de la jornada de trabajo
8. 2 días para asuntos personales, preavisando con 72 horas y no coincidiendo con otro empleado o empleada de la empresa que lo disfrute el mismo día, excluyéndose como posibles fechas de disfrute los días festivos intersemanales, la vigilia de estos y los sábados, excepción hecha de acuerdo expreso entre empresa y trabajador o trabajadora.
9. 1 día por matrimonio de padres o hijos.
10. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legales o convencionalmente.

Además, los trabajadores tendrán derecho a los permisos y reducciones de jornada regulados en el artículo 37 del Estatuto de los trabajadores.

Las ausencias o faltas de puntualidad o de asistencia al puesto de trabajo, como consecuencia de situaciones de violencia de género se consideran justificadas y serán retribuidas. Para beneficiarse de este derecho, los servicios sociales o los servicios de salud deberán acreditar que las ausencias o faltas de puntualidad son motivadas por situaciones de violencia de género, sin perjuicio de que dichas ausencias la trabajadora debe comunicarlas a la empresa.

Cualquier derecho dispuesto en beneficio, protección o ayuda del trabajador o trabajadora respecto a su vínculo matrimonial, por el presente Conveni será también de aplicación al trabajador/a unida a otra persona en una relación de afectividad análoga a la conyugal con independencia de su orientación sexual, conforme a lo que disponga la legislación autonoma o estatal al efecto, previa aportación del certificado correspondiente en los términos establecidos en la disposición adicional primera del Convenio marco estatal, siempre que cuente con un año de antigüedad en la empresa.

Los permisos contemplados en el presente convenio, así como los regulados en el artículo 37 del ET se iniciarán el primer día laborable siguiente al hecho causante, cuando este hecho sucediese en día no laborable.

Las parejas de hecho tendrán el mismo tratamiento a efecto de licencias que una pareja de derecho, siempre que la persona trabajadora tenga reconocida en la empresa una antigüedad mínima de un año. Se entenderá como pareja de hecho, lo dispuesto en los artículos 234-1 y 234-2 de la Sección Primera, Capítulo IV, de la Ley 25/2010, del 29 de julio, del Libro segundo del Código Civil de Cataluña, relativo a las persona y la familia, estableciendo tres supuestos:

- a) Convivencia de más de 2 años ininterrumpidos.
- b) Convivencia durante la cual la pareja ha tenido un hijo.
- c) Formalización de la relación de pareja estable en escritura pública.

Artículo 33

Permisos no retribuidos

Además de las licencias legalmente establecidas, los trabajadores o trabajadoras podrán disfrutar de un permiso, sin derecho a retribución, de hasta 30 días el año, dividido, como máximo, en 2 periodos no inferiores a 15 días por motivos personales o familiares de carácter inexcusable, como son: exámenes para obtener titulaciones oficialmente reconocidas o con motivo de la insuficiencia, por la gravedad o prolongación de los supuestos que dan derecho a los permisos retribuidos previstos en los apartados 2 y 3 del artículo anterior.

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

Artículo 34

Pausas y reducción de jornada por lactancia

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 37.4 del ET, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora retribuida de ausencia del trabajo. Esta ausencia retribuida se podrá disfrutar a elección del trabajador previa comunicación a la Dirección de la empresa con antelación suficiente, conforme a las siguientes opciones:

1. Dividida en 2 fracciones a comienzo o al fin de la jornada o de alguno de los turnos de esta si se trabaja en régimen de jornada partida.
2. Reducción de jornada diaria de 30 minutos
3. Acumular el total de horas del permiso resultante de la reducción anterior en jornadas completas y disfrutarlas de manera ininterrumpida y a continuación del descanso por maternidad, de manera que se disfruten de 4 semanas a continuación del permiso de maternidad. Este periodo aumentará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple. Las personas trabajadoras que deseen disfrutar de esta acumulación deberán comunicarlo a la empresa con una antelación mínima de un mes.

Lo regulado en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante guardador o acogedor.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia corresponderán a la trabajadora o al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

El trabajador o trabajadora debe preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha en la cual se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 35

Fiesta del trabajo 1 de mayo

El día 1 de mayo se considera fiesta de no-actividad laboral con carácter general, por ser el Día Internacional del Trabajo, y lo disfrutará la totalidad de la plantilla.

No obstante, las empresas y los representantes de los trabajadores o trabajadoras podrán establecer otra festividad de no-actividad laboral en sustitución del día 1 de mayo. En Este supuesto tan sólo se admitirá como festividad sustitutiva una de las siguientes: verbena de San Juan (23 de Junio), Noche Buena (24 de Diciembre), fin de año (31 de Diciembre) y, excepción hecha de la ciudad de Barcelona, la vigilia de una festividad local.

Artículo 36

Cena y/o comida

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

Artículo 37

Horas extraordinarias

Durante la vigencia del presente Convenio queda prohibida la realización de horas extraordinarias con carácter permanente. No obstante, si por necesidades de fuerza mayor fuera imprescindible la realización de horas extraordinarias, estas se compensarán preferentemente con tiempo libre equivalente. En caso de optar por la retribución de las horas extraordinarias, se remunerarán según la escala siguiente. Para el año 2019

Director de sala: 11,61€

Personal de mesa: 11,00€

Personal de sala: 9,75€

Para los años 2020, 2021 y 2022 el incremento será el mismo que para el resto de conceptos salariales tal y como prevé al artículo 46.

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 a los Delegados de Personal la información nominal sobre el número de horas extraordinarias efectuadas, especificando las 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 o trabajadora en la parte correspondiente.

Capítulo sexto

Disposiciones económicas

Artículo 38

Salario base

Durante la vigencia de este convenio, el salario base para todos los puestos de trabajo y todos los niveles profesionales, sea cual sea su categoría de la sala para la cual presta sus servicios, queda fijado en la cuantía siguiente:

Salario base mensual 928,59 euros para el año 2019.

Para los años 2020, 2021 y 2022 la cantidad será incrementada tal y como prevé en el artículo 46.

Los trabajadores o trabajadoras fijos de trabajo discontinuo y a tiempo parcial percibirán su salario prorrateado por las horas realmente trabajadas.

Artículo 39

Quebranto de moneda

Las empresas abonarán al personal de mesa y al personal de sala, cuando vendan cartones o se les asigne la función de facilitar cambio de máquinas recreativas, un plus de quebranto de moneda, por la cuantía siguiente:

Importe mensual: 17,86 euros para el año 2019

CVE-DOGC-B-20043105-2020

Para los años 2020, 2021 y 2022 la cantidad será incrementada tal y como prevé al artículo 46.

Este plus se percibirá durante 11 meses al año, quedando excluido el mes de disfrute de las vacaciones anuales. Los trabajadores o trabajadoras fijas de trabajo discontinuo percibirán este plus prorrateado por los días trabajados.

Artículo 40

Plus de prolongación de jornada

Con el fin de compensar económicamente aquellos trabajadores o trabajadoras que por necesidades reales de la sala deben llevar a cabo trabajos fuera de las horas normales, como por ejemplo cierre de caja, recogida de la sala, revisión de cartones y series, etc., las empresas abonarán a los mencionados trabajadores o trabajadoras un plus de prolongación de jornada, por el importe siguiente:

Importe mensual: 53,17 euros para el año 2019.

Para los años 2020, 2021 y 2022 la cantidad será incrementada tal y como prevé al artículo 46.

Estas cantidades mensuales las percibirán únicamente aquellos trabajadores o trabajadoras que lleven a cabo 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 41

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 retorno, se establece un plus de distancia y transporte en cuantía mensual de 51,55 euros para el 2019, que percibirán los trabajadores o trabajadoras mensualmente, o prorrateado por los días trabajados en los casos de los fijos de trabajo discontinuo. Este plus se percibirá durante 11 mensualidades, quedando excluido el mes de disfrute de vacaciones anuales.

Para los años 2020, 2021 y 2022 la cantidad será incrementada tal y como prevé el artículo 46.

Artículo 42

Plus de nocturnidad

Las empresas abonarán, a todos los trabajadores o trabajadoras que hagan parte de su jornada a lo largo de la semana a partir de las 22 horas, la cantidad mensual de 72,12 euros para el 2019, por el concepto de nocturnidad, en 12 pagas, incluidas las vacaciones.

Para los años 2020, 2021 y 2022 la cantidad será incrementada tal y como prevé al artículo 46.

Conciliación de la vida familiar: con el fin de proteger las condiciones laborales de las personas que, en virtud de la Ley 8/2006, de 5 de julio, de medidas de conciliación del a vida personal, familiar y laboral del personal al servicio de las administraciones públicas de Cataluña, se acojan a la posibilidad de reducción de su jornada laboral, éstas tendrán derecho a percibir la cuantía que corresponda del plus de nocturnidad, aunque parte de su jornada (ya reducida) no coincida con el horario nocturno establecido en el presente artículo.

Artículo 43

Plus convenio consolidado

Durante la vigencia del presente convenio, el anterior plus convenio será sustituido por el presente plus convenio consolidado que percibirá el personal que prestaba servicios el 10 de Marzo de 2010, fecha de la firma del convenio para los años 2009 a 2013, y que quedará fijado el valor que tenía a 31 de Diciembre de 2009.

El plus convenio consolidado no será objeto de absorción ni compensación.

Las empresas que procedan a extinguir contratos indefinidos de trabajadores perceptores del plus convenio

CVE-DOGC-B-20043105-2020

consolidado, excepto los despidos disciplinarios que sean calificados como procedentes o despidos por causas objetivas, que procedan en el plazo de los doce meses siguientes a contratar otro trabajador o trabajadora, o a convertir en indefinido un contrato temporal o de duración determinada, estarán obligadas a abonar al nuevo trabajador o trabajadora contratada, o al trabajador que ve convertido su contrato en indefinido, el mismo plus convenio consolidado que hubiera percibido al trabajador o trabajadora que extinguió su contrato.

En el caso de consolidación de un puesto de trabajo superior, el trabajador percibirá el plus convenio consolidado correspondiente a dicho puesto.

El incremento para el año 2019 será el que figura en el anexo I. Para los años 2020, 2021 y 2022 la cantidad será incrementada tal y como se prevé en el artículo 46.

Artículo 44

Complemento ex-antigüedad

A fin de respetarse los derechos adquiridos, con efectos de 1 de enero de 1999, y en sustitución del complemento por antigüedad, quedó establecido un complemento ad personam - que a partir del 9º Convenio pasó a denominarse ex-antigüedad - de carácter salarial y de naturaleza no absorbible ni compensable, en cuantía equivalente al complemento de antigüedad reconocido a 31 de Diciembre de 1998.

El incremento para el año 2019 será el que figura en el anexo I. Para los años 2020, 2021 y 2022, el complemento ex-antigüedad (antes ad personam) se incrementará tal y como se prevé en el artículo 46.

Artículo 45

Gratificaciones extraordinarias

Todos los trabajadores o trabajadoras percibirán 3 gratificaciones extraordinarias que se abonarán, respectivamente, antes del 30 de Junio, 20 de Diciembre (Nadal) y al inicio del disfrute de las vacaciones.

El importe de las pagas será de una mensualidad del salario base y a quien corresponda, plus de convenio consolidado y complemento ex-antigüedad.

Los trabajadores o trabajadoras a tiempo parcial -fijos o de duración determinada- percibirán estas gratificaciones extraordinarias prorrateadas por las horas realmente trabajadas, pudiendo ser abonadas en las liquidaciones mensuales de devengados.

De mutuo acuerdo con los trabajadores o trabajadoras, las empresas podrán prorratear cualquiera o la totalidad de las pagas extraordinarias.

Artículo 46

Retribuciones

Para el año 2019, se incrementarán en un 2,00%, y con efectos de 1/01/2019, los siguientes conceptos retributivos: horas extraordinarias, salario base, quebranto de moneda, plus prolongación jornada, plus transporte, plus nocturnidad, plus convenio consolidado, complemento ex antigüedad e Incremento de jornada. Todo ello de conformidad con las tablas del anexo I.

Para el año 2020, el incremento consistirá en el IPC estatal del año 2019 más un 0,40% y con efectos 01/01/2020 sobre las tablas salariales 2019. Para ello, la Comisión paritaria del convenio se reunirá una vez constatado el IPC estatal del 2019 y confeccionara en base a ello las tablas salariales correspondientes al año 2020. Dichas tablas salariales deberán estar confeccionadas antes del 31 de enero del 2020.

Para el año 2021, el incremento consistirá en el IPC estatal del año 2020 más un 0,40% y con efectos 01/01/2021 sobre las tablas salariales 2020. Para ello, la Comisión paritaria del convenio se reunirá una vez constatado el IPC estatal del 2020 y confeccionara en base a ello las tablas salariales correspondientes al año 2021. Dichas tablas salariales deberán estar confeccionadas antes del 31 de enero del 2021.

Para el año 2022, el incremento consistirá en el IPC estatal del año 2021 más un 0,20% y con efectos 01/01/2022 sobre las tablas salariales 2021. Para ello, la Comisión paritaria del convenio se reunirá una vez constatado el IPC estatal del 2021 y confeccionará en base a ello las tablas salariales correspondientes al año 2022. Dichas tablas salariales deberán estar confeccionadas antes del 31 de enero del 2022.

CVE-DOGC-B-20043105-2020

Con los incrementos pactados, se garantizan durante la vigencia del convenio los 1.000,00€ mensuales devengados con los conceptos salario base, plus nocturnidad y plus transporte.

Capítulo séptimo

Previsión social complementaria

Artículo 47

Complemento de las prestaciones de incapacitado temporal

La empresa completará las prestaciones de incapacitado temporal que percibirán sus trabajadores o trabajadoras en los casos, las cuantías y los períodos siguientes:

- a. En incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo: hasta el 100% del salario base más plus de convenio consolidado, plus de ex-antigüedad y ad personam, en caso de corresponder, desde el primer día de incapacitado hasta un máximo de 12 meses.
- b. En incapacidad temporal derivada de enfermedad común, con hospitalización: hasta el 100% del salario base más plus de convenio consolidado, plus de ex-antigüedad y ad personam, en caso de corresponder, desde el día de la hospitalización hasta un máximo de 12 meses.
- c. En incapacitado temporal derivada de enfermedad común, sin hospitalización: hasta el 100% del salario base más plus de convenio consolidado, plus de ex-antigüedad y ad personam, en caso de corresponder, desde el 10º día de incapacitado hasta un máximo de 12 meses. En el presente supuesto, en el caso de que el trabajador o trabajadora no hubiera estado en la mencionada contingencia en el transcurso del año inmediatamente anterior a la fecha de baja, o si la situación de incapacitado se prolongara más de 30 días, se abonará el referido complemento desde el primer día de baja y hasta el indicado con un máximo de 12 meses.

Si el índice de absentismo laboral en la empresa resulta superior al 10%, el complemento mencionado en el párrafo anterior se abonará a partir del 21º día de la baja y hasta un máximo de 6 meses. El índice de absentismo -referido únicamente al personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio- será el que resulte el primer día de cada mes, en cómputo interanual, sin tener en cuenta las bajas derivadas de prestación por maternidad.

Artículo 48

Defunción

La empresa abonará al cónyuge de sus trabajadores o trabajadoras que fallezca o, de no tener, a sus hijos menores de 18 años o incapacitados, o padres bajo su dependencia, un mes de salario de convenio más un plus ex-antigüedad y ad personam, en caso de corresponder, en concepto de ayuda por defunción.

Artículo 49

Seguro colectivo de accidentes de trabajo

Las empresas contratarán un seguro colectivo, para sus respectivos trabajadores o trabajadoras y mientras que dure la relación laboral con cada uno de ellos, que cubra los riesgos de muerte, invalidez permanente absoluta para todo tipo de trabajo o gran invalidez, derivados exclusivamente de la indicada contingencia de accidente de trabajo. El capital asegurado será de trece mil doscientos veintidós euros (13.222,00 euros) y el beneficiario será designado por el trabajador o trabajadora.

Artículo 50

Matrimonio

El personal de los 2 sexos, con más de 2 años de antigüedad en la empresa, que contraiga matrimonio civil o

CVE-DOGC-B-20043105-2020

canónico o pareja de hecho y que continúe prestando sus servicios en la empresa, tendrá derecho a percibir como premio de boda una gratificación equivalente a 30 días de salario, más plus de ex-antigüedad y ad personam, de corresponder, así como un permiso retribuido de 17 días, quedando excluidos los contratados a tiempo parcial, que disfrutarán de estos beneficios de forma prorrateada.

Artículo 51

Ropa de trabajo

Anualmente las empresas suministrarán, como mínimo, a todos sus trabajadores o trabajadoras 2 uniformes completos, siempre que se les exija su utilización. Así mismo, suministrarán todas aquellas piezas sobre las que la empresa establezca condiciones determinadas con respecto al modelo o color.

En cuanto al calzado, correrá a cargo de la empresa siempre que se recomiende un establecimiento por la exclusividad del modelo.

Artículo 52

Plus de permanencia

En sustitución del plano de pensiones establecido en el artículo 65 del vigente convenio marco estatal de bingos, se establece un premio de permanencia equivalente a una mensualidad de salario base más complemento ex-antigüedad por cada 5 años de prestación de servicios en la empresa, a percibir por el trabajador o trabajadora que con 55 años o más de edad cause baja voluntaria en esta.

Artículo 53

Riesgo durante el embarazo y maternidad

Maternidad

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado del menor de doce meses, debe suspender el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que deberán disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento ha de suspender el contrato de trabajo del progenitor diferente de la madre biológica durante ocho semanas para el año 2019, doce semanas para el año 2020 y de dieciséis semanas para el 2021, de las cuales serán obligatorias para el año 2019 2 semanas, en 2020 son 4 semanas y en 2021 son 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que deberán disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado que prevé el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de este cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores para el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. Ello no obstante, la madre biológica puede anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de estos períodos, se comunicará a la empresa con una antelación mínima de quince días.

CVE-DOGC-B-20043105-2020

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferir su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial puede limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), para el año 2019 son 6 semanas seguidas por cada progenitor más 12 semanas a repartir entre los 2 progenitores (con un máximo de 10 semanas sobre las 12 totales a disfrutar individualmente por uno de los progenitores), para el año 2020 la suspensión será de 6 semanas seguidas para cada progenitor más 16 semanas a repartir entre el 2 progenitores (con el mismo máximo de 10 semanas)

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o en la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogida. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión con la misma persona trabajadora. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de estos periodos, se comunicará a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferir su ejercicio a otro adoptando, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

Riesgo durante el embarazo

En los casos de baja por riesgo durante el embarazo, ante la situación certificada por los servicios médicos del servicio público de salud competente de que las condiciones del puesto de trabajo pueden influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y no sea posible la adaptación a otro puesto de trabajo que evite tal riesgo, se percibirá desde el primer día de la baja y hasta el momento del parto un complemento a cargo de la empresa hasta llegar al 100% de la base reguladora del mes anterior.

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

Capítulo octavo

Régimen disciplinario

Artículo 54

Clases de faltas

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

Artículo 55

Faltas leves

Se consideraran faltas leves las siguientes:

- a. Hasta 3 faltas de puntualidad durante un mes, sin que haya causa justificada.
- b. La no-comunicación con la antelación debida de la falta al puesto de trabajo por causa justificada, a menos que se pruebe la imposibilidad de efectuarlo.
- c. Falta de higiene personal, siempre que produzca quejas por parte de sus compañeros o compañeras y/o público.
- d. No atender al público con la corrección y diligencia debida.
- e. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

Artículo 56

Faltas graves

Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:

- a. Más de 3 y menos de 7 faltas de puntualidad en el transcurso de un mes sin causa justificada.
- b. Faltar al trabajo un día al mes sin que haya causa justificada; excepto que preavise y no ocasione perjuicio grave a la empresa.
- c. Provocar y/o mantener discusiones con otros trabajadores o trabajadoras en presencia del público o que trascienda a este.
- d. La simulación de enfermedad o accidente.
- e. Manipular dentro de los armarios o bienes personales de sus compañeros o compañeras, sin la debida autorización.
- f. El incumplimiento de los órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado en el ámbito jerárquico de esta, 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 su cargo, que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales.
- j. La reincidencia en más de 3 faltas, dentro de un trimestre, cuando estas hayan estado sancionadas.

Artículo 57

Faltas muy graves

Son faltas muy graves las siguientes:

- a. Más de 7 faltas de puntualidad en el transcurso de un mes, sin que haya causa justificada.
- b. Faltar 3 días al trabajo durante un mes, sin que haya causa justificada.
- c. La embriaguez o consumo de drogas, aunque sea ocasional así como la manipulación y venta de drogas dentro del centro de trabajo, durante el horario laboral.
- d. Simular la presencia de otro compañero o compañera valiendose de su ficha, firma o tarjeta de control.
- e. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los

CVE-DOGC-B-20043105-2020

otros trabajadores o trabajadoras o con cualquier otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo.

f. El hurto, el robo o la malversación, tanto al público como a otros trabajadores o trabajadoras o a la empresa, dentro de esta. Queda incluido en este apartado falsear datos, tanto durante el desarrollo de las partidas como al acabar estas, si estas falsedades tienen como finalidad maliciosa conseguir algún beneficio.

g. La simulación reiterada de enfermedad.

h. Hacer desaparecer e inutilizar materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios y bienes de la empresa o causarles desperfectos.

i. Malos tratos de palabra u obra, y falta grave de respecto y la consideración al empresario y a personas delegadas por este, así como a otros trabajadores y público en general.

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

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

l. La falta grave de diligencia o atención en la custodia de los fondos que se le haya encomendado al trabajador para el desarrollo de sus funciones propias de su trabajo que provoque pérdidas o perjuicio patrimonial para la empresa. En el caso de trasmisión de fondos con la ocasión de la sustitución o del cambio de turno dentro de la jornada laboral, será necesario la verificación mediante el arqueo de la caja.

m. Permitir la entrada de menores a la sala de bingo.

Artículo 58

Graduación de sanciones

Para la aplicación de las sanciones previstas en el artículo anterior, se tendrá en cuenta la más grande o menor grado de responsabilidad de quien comete la falta, la categoría profesional del infractor y la repercusión del hecho en los otros trabajadores o trabajadoras, 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 a la representación de los trabajadores o trabajadoras, serán las siguientes:

.Faltas leves: amonestación verbal; amonestación por escrito.

.Faltas graves: amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo de uno a 10 días.

.Faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de 11 a 30 días; despido disciplinario por las causas comprendidas en los apartados c), e), f), g) y h), en cualquier otro caso se precisará que el trabajador o trabajadora sea reincidente.

Artículo 60

Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20, y las muy graves a los 60 días a partir de la fecha en la cual la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los 6 meses de haberse cometido.

Artículo 61

Abusos de autoridad por superiores

CVE-DOGC-B-20043105-2020

Todo trabajador o trabajadora podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes o directamente a la Dirección de la empresa, de los actos que supongan abuso de autoridad de sus jefes inmediatos o de cualquier anomalía cometido por estos y por sus compañeros o compañeras de trabajo. Recibido el escrito, la Dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de 5 días y resolverá lo que proceda en el plazo de 10 días.

En caso contrario, los representantes legales de los trabajadores o trabajadoras o el mismo interesado podrán formular las oportunas denuncias delante la autoridad laboral y las autoridades estatales o autonómicas con competencias en materias de juego.

Artículo 62

Persecución o fustigamiento en el trabajo (mobbing)

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

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

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

Se entenderá como persecución en el trabajo todo abuso de poder que ejerza una persona o un grupo de personas para doblegar la voluntad de otra persona, mediante una violencia psicológica extrema a través de agresiones verbales o físicas amenazadoras, intimidatorias, abusivas o acosadoras; de manera sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado, con el fin de destruir los canales de comunicación y relación de la víctima o víctimas con el resto de sus compañeros o compañeras, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus tareas y conseguir por último que esta persona o personas acaben abandonando el puesto de trabajo.

Esta conducta será considerada como falta muy grave sancionable conforme a lo previsto en los artículos 59 y 60 del presente Convenio.

Capítulo noveno

Salud laboral

Artículo 63

Seguridad y salud en el trabajo

Las organizaciones empresariales y las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio, conscientes que la protección del trabajador o trabajadora frente los riesgos laborales exigen 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. Que la planificación de la prevención desde el mismo momento 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 constituye elementos básicos en la prevención de riesgos laborales. Todo esto, junto con la información y la formación de los trabajadores o trabajadoras dirigidas a un mejor conocimiento de los riesgos derivados del trabajo, así como de la forma de prevenirlos y evitarlos, de manera adaptada a las peculiaridades de cada centro de trabajo, a las características de las personas que desarrollan su prestación laboral y a la actividad concreta que llevan a cabo.

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 acuerdo con el artículo 2.2 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y de otras normas reguladoras en materia de

prevención.

Artículo 64

Comisión sectorial de seguridad y salud

Así mismo, para fomentar la participación de empresarios y trabajadores o trabajadoras, a través de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, en la planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la seguridad y salud de los trabajadores o trabajadoras en el trabajo, se acuerda la constitución de una Comisión sectorial de seguridad y salud en el trabajo cuya composición será paritaria y adoptará sus propias normas de funcionamiento interno, asumiendo las competencias y facultades de consulta y participación en las materias relacionadas con la política de salud laboral en el sector para Delegadas y Delegados de prevención y Comités de seguridad y salud, previstas en el capítulo 5, artículos 36 a 39, de la Ley de prevención de riesgos laborales.

La Comisión se reunirá trimestralmente y siempre que lo soliciten algunas de las partes, pudiendo convocar técnicos de prevención como asesores de los asuntos que se traten.

Tendrá como competencias:

Promover el estudio de las condiciones de trabajo en el sector.

Formulación de planes sectoriales de prevención.

Seguimiento de los acuerdos en esta materia que se regulen en la negociación colectiva del sector.

Evaluación y seguimiento de la aplicación de la normativa.

Promoción de la seguridad y salud en las empresas.

Impulsar campañas formativas sobre prevención de riesgos.

Emitir informes a requerimiento de las partes sobre las cuestiones que planteen el correcto y adecuado tratamiento de la seguridad y salud en el sector.

Todo lo que pueda asumir por la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 65

Vigilancia de la salud

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

Los reconocimientos médicos serán específicos para los factores de riesgos a los cuales esté expuesto el trabajador o trabajadora, utilizándose para esto los protocolos de vigilancia de la salud de los trabajadores o trabajadoras 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 o trabajadora y se respetará al derecho a la intimidad y dignidad del trabajador o trabajadora, no pudiéndose utilizar estos datos con fines discriminatorios.

Capítulo décimo

Formación profesional

Artículo 66

CVE-DOGC-B-20043105-2020

Formación continua

Los firmantes del presente convenio se comprometen a desarrollar en el ámbito de las empresas del sector las herramientas que fueran precisas para el desarrollo de la formación, detectar las necesidades, promover y facilitar su puesta en marcha, siempre al amparo de las normativas vigentes de comunidad autónoma o estatal.

También se unificarán criterios que faciliten la vinculación de la formación continua sectorial con el sistema de cualificaciones y de clasificación profesional y la conexión de esta con el sistema nacional o autonómico, 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.

Se constituirán Comisiones de seguimiento de formación para llevar a cabo la coordinación, el seguimiento y la valoración de todos los temas relacionados en materia formativa en la empresa.

Capítulo decimoprimer

Movilidad geográfica y traslado de centro

Artículo 67

Movilidad geográfica

Se entiende por traslado el cambio del centro de trabajo para la prestación del servicio que conlleve un cambio de domicilio habitual del trabajador o trabajadora.

El traslado de trabajadores exigirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. En cuanto al procedimiento establecido al respecto se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del ET.

En caso de no llegar a un acuerdo con la representación legal de los trabajadores o trabajadoras, o bien si no hubiere en el centro de trabajo, la decisión sobre esto se someterá necesariamente a procedimiento arbitral en el Tribunal Laboral de Cataluña, dictándose laudo de obligado cumplimiento.

Si existiera acuerdo o en el caso que el arbitraje fuera favorable al traslado, este lo cubrirán en primer lugar los trabajadores o trabajadoras que así lo soliciten.

Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, de conformidad con el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso, el trabajador o trabajadora tendrá garantizados todos los derechos que tuviera adquiridos, así como cualquier otro que en el futuro pudieran establecerse.

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

Artículo 68

Cambio entre centros de trabajo

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

1. Comunicación previa al trabajador y, simultáneamente a la representación legal de los trabajadores o trabajadoras, iniciándose paralelamente un período de consultas de 5 días destinados a llegar a un acuerdo que salvaguarde las condiciones laborales y económicas del centro de procedencia para el trabajador o trabajadora.
2. En el supuesto que no se llegara a acuerdo con el trabajador o trabajadora, será necesariamente la

CVE-DOGC-B-20043105-2020

representación de los trabajadores o trabajadoras del centro de procedencia de aquel o de la empresa, si hubiera Comité Intercentros, la que decida en el plazo de 3 días desde el recibo de la notificación, considerando los motivos alegados por la empresa para realizar el cambio y la existencia o no de trabajadores o trabajadoras voluntarios para cubrir el cambio.

3. En ningún caso, excepción hecha de acuerdo voluntario, podrán cambiarse de centro los representantes legales de los trabajadores o trabajadoras con mandato en vigor o los quien en el plazo de un año hubieran cesado en estas funciones. Así mismo, tampoco se podrán cambiar a aquellos trabajadores o trabajadoras que, estando en proceso electoral, tomen parte de las candidaturas a Delegados de Personal o Comités de Empresa. Las salvaguardias anteriores serán de aplicación a los Delegados Sindicales.

4. Cuando existan razones de carácter económico, técnico, organizativo y de producción, sólo será posible el cambio de centro de trabajo cuando quede acreditado que los diferentes centros de trabajo formen parte de una misma empresa.

5. El cumplimiento del procedimiento anteriormente expuesto no hará falta en el supuesto que el cambio sea colectivo como consecuencia del cambio en la ubicación del centro de trabajo. En este caso se debe cumplir lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo decimosegundo

Derechos sindicales

Artículo 69

Derechos sindicales de los representantes de las personas trabajadoras

Todos los representantes de las personas trabajadoras tendrán derecho a:

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

Fijar todo tipo de comunicaciones y anuncios de carácter sindical en los tabloneros que con este fin han de establecerse y que el empresario debe facilitar, dentro de los locales de la empresa y en lugares que garanticen un adecuado acceso a estos por parte de todos los trabajadores o trabajadoras, 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 o trabajadoras que sean elegidos para desarrollar cargos sindicales de ámbito sectorial (comarcal, provincial, etc) podrán solicitar excedencia sindical por el tiempo necesario, siendo obligatoria para la empresa su concesión y la reserva de su puesto de trabajo, en los términos establecidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Así como otras cuestiones que vengan reguladas en la normativa vigente en cada momento.

Artículo 70

Derechos de los Comités de empresa y Delegados o delegadas de personal

Los Comités de empresa y los Delegados o Delegadas de personal, además de las competencias establecidas en el Estatuto de los trabajadores, tendrán derecho a:

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

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

Disponer hasta 8 días de permiso no retribuido al año para el ejercicio de actividades sindicales al margen de

CVE-DOGC-B-20043105-2020

la empresa, previa notificación al empresario con un mínimo de 72 horas y posterior justificación.

Que se comunique al resto del personal su despido, en caso de producirse, que debe resolver, en todo caso, el Juzgado de lo social, y en el supuesto de declararse improcedente la empresa lo debe readmitir.

Los Delegados o Delegadas de Personal o miembros del Comité de empresa, previo acuerdo escrito con la dirección de la empresa, podrán acumular las horas sindicales a las cuales tengan derecho en la forma que creen conveniente.

En lo no regulado en el presente apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 64 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 71

Secciones sindicales

Los sindicatos podrán constituir secciones sindicales, conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. En las empresas con más de 20 trabajadores o trabajadoras que cuenten con un 50% de afiliados, la sección sindical representará los intereses sindicales de sus afiliados delante la dirección de la empresa, la cual contará con un Delegado o Delegada sindical, que disfrutará de los derechos y las garantías fijadas para los Delegados o Delegadas de personal y miembros de los Comités de empresa, excepto a lo que se refiere a reservas de horas.

Artículo 72

Tablón de anuncios

Debe estar en lugar visible para los trabajadores o trabajadoras un tablón de anuncios donde debe figurar Recibo de liquidación de cotizaciones (RLC), antiguo TC-1 y Relación nominal de trabajadores (RNT) antiguo TC-2, el calendario laboral, las vacaciones de los trabajadores, el calendario oficial de fiestas, la plantilla-escalafón de personal y el justificante de pago del impuesto sobre la renta de las personas físicas; además de toda la información que estimen de interés las secciones sindicales, los Comités de empresa o los Delegados de personal.

Artículo 73

Nulidad de actos o pactos

Serán nulos y sin efecto cualquier acto o pacto que induzca a

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

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

Artículo 74

Cobro de cuotas sindicales

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

Capítulo decimotercero

Seguimiento del Convenio

Artículo 75

CVE-DOGC-B-20043105-2020

Comisión paritaria de interpretación, vigilancia y mediación

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85 del Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores, aprobado por el RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, se establece, durante la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio colectivo, una Comisión paritaria que estará formada por cuatro representantes de la patronal y otros cuatro representantes de la parte social, firmantes todos ellos del presente convenio.

La Comisión paritaria deberá ser notificada de las solicitudes que efectúen las empresas, para acogerse a la inaplicación de las condiciones de trabajo contenidas en el presente convenio de conformidad con lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores.

El procedimiento de actuación de esta Comisión consistirá en que las discrepancias o las quejas, así como las demás funciones reguladas más adelante, que puedan surgir sobre lo pactado en este convenio se comuniquen por escrito a la Comisión Paritaria, la cual, una vez recibida el escrito, se reunirá y en un plazo de siete días, a contar desde la recepción de la misma, resolverá sobre la cuestión objeto de la controversia.

A las reuniones podrán asistir, con voz pero sin voto, los asesores que las partes designen, con un máximo de dos por cada representación.

Los acuerdos de la Comisión requerirán, en todo caso, el voto favorable del 60% de cada una de las 2 representaciones. Para la validez de sus reuniones, se requerirá la previa citación telegráfica a los responsables de coordinación de cada una de las partes. Una vez cumplido este requisito con la prudente antelación, la Comisión quedará válidamente constituida con la asistencia a la reunión de 2 miembros de la representación empresarial y del mismo número para la representación sindical.

Los domicilios para comunicaciones a la Comisión Paritaria, son los siguientes:

AEJEA: Vía Layetana, 32 Entresuelo E-08, (Edificio Fomento del Trabajo Nacional)

08003 Barcelona

Gremi Català de Bingos: Vía Laietana nº 51, 08003-Barcelona

ASCABIN: Gran Via Corts Catalanes 756, bajos, 08013-Barcelona.

FESMC-UGT: Rambla del Raval, 29-35 4ª planta CP 08001 Barcelona

CCOO Servicios: Vía Laietana 16; planta 2ª CP 08003 Barcelona

La Comisión también se puede reunir en cualquier otro lugar, si así se acuerda previamente.

Las funciones encomendadas a la Comisión paritaria, son las siguientes:

Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del convenio colectivo, así como su vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.

Mediar o arbitrar, en su caso, en el tratamiento y solución de todas las cuestiones y conflictos de carácter colectivo que le sean sometidas, de común acuerdo entre las partes, en aquellas materias contempladas en los artículos 40, 41 Y 82.3 del Texto refundido del Estatuto de los trabajadores.

Velar especialmente por el conocimiento y la recepción de información, en relación con la ocupación en el sector, analizando e informando sobre las diversas oportunidades, siguiendo las recomendaciones del Acuerdo Interprofesional de Cataluña vigente en cada momento.

Determinar las tablas salariales correspondientes a los años 2020, 2021 y 2022 de conformidad con lo establecido en el artículo 46 del presente convenio.

Se acuerda que la Comisión paritaria celebrará su primera reunión a los tres meses siguientes a la fecha de firma del presente Convenio.

Capítulo decimocuarto

Solución alternativa de conflictos laborales

CVE-DOGC-B-20043105-2020

Artículo 76

Solución de conflictos extrajudiciales

Las partes firmantes del presente Convenio, en representación de los trabajadores y de las empresas comprendidas en el ámbito personal del mismo, acuerdan expresamente someterse a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectiva o plural que pudieran suscitar como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial, a los efectos establecidos en los artículos 63 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Será también objeto de sumisión específica a los procedimientos de conciliación, mediación, y en su caso arbitraje, de las condiciones técnicas del TLC cualquier supuesto derivado de violencia de género, al igual que las discrepancias y conflictos que se produzcan en materia de prevención de riesgos laborales y de salud laboral.

No obstante lo anterior, en el ámbito de los conflictos colectivos regulados en el artículo 41 y 82 del Estatuto de los trabajadores y los relativos o fundamentados en la aplicación y/o interpretación del presente Convenio, será requisito previo someterse a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

Capítulo decimoquinto

Desvinculación

Artículo 77

Inaplicación de las condiciones de trabajo

Según lo establecido en el artículo 82.3 del ET, por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se podrá proceder, con un periodo de consultas previo, de una duración no superior a quince días, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo que afecten a las siguientes materias:

Jornada de trabajo.

El horario y la distribución del tiempo de trabajo.

Régimen de trabajo a turnos.

Sistema de remuneración y cuantía salarial.

Sistema de trabajo y rendimiento.

Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del ET.

Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas expuestas al artículo 82.3 del ET y únicamente podrá ser impugnado delante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar, con exactitud, las nuevas condiciones de trabajo aplicable en la empresa y su duración, que no podrá ir mes hacia allá del momento en el que resulte aplicable un nuevo convenio colectivo a la empresa.

El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del convenio colectivo.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o bien ésta, no hubiese llegado a un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito nacional o bien autonómico para solucionar de manera efectiva las discrepancias que hayan podido salir en la negociación a la cual hace referencia este artículo, será requisito previo someterse a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

Capítulo decimosexto

Políticas de igualdad

1. Planes de igualdad

En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, deberán tener un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos normativamente en cada momento, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

En ese sentido se estará a lo siguiente:

- a) Las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras contarán con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad.
- b) Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de dos años para la aprobación de los planes de igualdad.
- c) Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras dispondrán de un periodo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad.

Estos periodos de transitoriedad se computarán desde el 7 de marzo de 2019.

Contenido

El Plan de igualdad deberá contener un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a evitar los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

Proceso de selección y contratación.

Clasificación profesional.

Formación.

Promoción profesional.

Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Infrarrepresentación femenina.

Retribuciones.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Diagnóstico

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los trabajadores, entre otros, los siguientes:

- a) Distribución de la plantilla en relación a edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.
- b) Distribución de la plantilla en relación a tipo de contratos.
- c) Distribución de la plantilla en relación a grupos profesionales y salarios.
- d) Distribución de la plantilla en relación a ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- e) Distribución de la plantilla en relación a la representación sindical.
- f) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.
- g) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacitados u otros.

CVE-DOGC-B-20043105-2020

- h) Excedencias últimos años y los motivos.
- i) Promociones últimos años especificando grupo profesional y lugares a los cuales se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.
- j) Horas de formación últimos años y tipo de acciones formativas.

Igualmente tendrían que diagnosticarse: Los criterios y canales de información y/o comunicación

utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

Objetivos

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos sobre la base de los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las cuales se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc., y, en otros casos, podrán consistir en:

- a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con esto se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparentes para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del lugar ofrecido, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.
- b) Promover la inclusión de mujeres en lugares que impliquen mando y/o responsabilidad.
- c) Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en lugares en los cuales están subrepresentadas.
- d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípica (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadores en relación con los trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.
- e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.
- f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para lugares que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
- g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.
- h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén cerrando una discriminación sobre las trabajadoras.
- i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.
- j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.
- k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, especialmente de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.

2. Igualdad retributiva

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor, la misma retribución, efectuada directa o indirectamente, cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Por ello, las empresas estarán obligadas a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los

CVE-DOGC-B-20043105-2020

complementos salariales y las percepciones extra salariales de su plantilla, segregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales y puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

3. Víctimas de violencia de género

No se computarán como faltas de asistencia las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género acreditada por los servicios sociales de atención o servicio de salud según proceda a los efectos de lo dispuesto en el artículo 52 d) del ET.

Asimismo, las personas trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación; en su defecto, la elección corresponderá a la persona trabajadora.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o puesto de trabajo equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro centro de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en este momento o las cuales se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Acabado este período, la trabajadora podrá optar entre el retorno a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

En el supuesto previsto en la letra n del apartado 1 del artículo 45 del Estatuto de los trabajadores, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultara que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriera la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

La trabajadora víctima de violencia de género, siempre que tenga esta condición legalmente reconocida, tendrá derecho a las licencias sin sueldo que resulten necesarias para asistir a los Servicios Sociales, policiales o de salud, previa acreditación de su necesidad.

4. Igualmente, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, deberá ser interpretada siempre en términos de razonabilidad atendiendo a que las plantillas de las empresas son producto de una decantación natural en el tiempo que obedecen a unos antecedentes conectados con los del propio mercado de trabajo y el empleo y una menor participación histórica de las mujeres en las tareas de producción. De todo esto no se derivan necesariamente supuestos de discriminación laboral puesto que las posibles diferencias existentes respecto la cuantificación de sexos en la plantilla pueden estar en alguna manera motivada por las razones anteriores. Esto no obsta que en el futuro las decisiones empresariales se acomoden a los términos previstos en la Ley de manera que las decisiones empresariales no sólo no favorezcan discriminación alguna sino que por contra procuren y faciliten la plena incorporación de la mujer a todas las tareas o puestos de trabajo existentes en las estructuras de las empresas.

Disposición adicional

Complementos

En cumplimiento del pacto de respecto a las condiciones económicas más beneficiosas contenidas en el artículo 7, se establecen los complementos salariales siguientes.

CVE-DOGC-B-20043105-2020

1. Incremento jornada

Las empresas, para sus trabajadores o trabajadoras en plantilla a 31 de diciembre de 2004, y mientras dure la relación laboral, establecerán un complemento denominado incremento de jornada, como consecuencia del aumento de jornada pactado en el 9º Convenio a partir del 1 de enero de 2005. La cuantía de este será de 12 mensualidades a razón de 61,10€ para 2019.

Para los años 2020, 2021 y 2022, el complemento se incrementará tal y como se prevé al artículo 46.

2. Ad personam

Para el año 2019 y sucesivos de vigencia del convenio las empresas, para sus trabajadores o trabajadoras en plantilla a 31 de diciembre de 2004 y mientras perdure la relación laboral, mantendrán un complemento ad personam que les garantice el mantenimiento de su nivel retributivo por el concepto plus convenio.

El mencionado complemento será la diferencia entre las cantidades devengadas para 2004, de acuerdo con las extinguidas tablas -incluyendo la cuantía correspondiente a las pagas extras-, y el cómputo que resulte de las tablas de aplicación a 31 de diciembre de 2008.

El complemento anual así calculado se distribuirá en 12 mensualidades.

En los supuestos de subrogación, sucesión o sustitución empresarial, así como de cambio de empresa en el seno de un grupo empresarial, será de aplicación lo dispuesto en los artículos 17 a 21 y otros de la legislación vigente, a fin de garantizar el mantenimiento de los complementos a los cuales se refieren los párrafos anteriores.

Anexo 1

Tablas salariales

Tabla salarial año 2019	Euros
Salario base (mes)	928,59
Nocturnidad (mes)	72,12
Plus transporte (mes)	51,55
Quebranto de moneda (mes)	17,86
Plus prolongación jornada (mes)	53,17
Compl. Incremento jornada (mes)	61,40

Horas extraordinarias 2019	Euros
Director de sala	11,61
Personal de mesa	11,00
Personal de mesa	9,75

Complemento ex-antigüedad: El importe aplicable a 31 de diciembre de 2018 será incrementado en un 2,00%

CVE-DOGC-B-20043105-2020

y con efectos 1/01/2019 para el año 2019. Para los años 2020, 2021 y 2022, se incrementará tal y como se prevé al artículo 46.

Plus convenio consolidado: El importe aplicable a 31 de diciembre de 2018 será incrementado en un 2,00% y con efectos 1/01/2019 para el año 2019. Para los años 2020, 2021 y 2022, se incrementará tal y como se prevé en el artículo 46.

(20.043.105)