

ALTRES DISPOSICIONS

DEPARTAMENT D'EMPRESA I TREBALL

RESOLUCIÓ EMT/1502/2024, de 18 de març, per la qual es disposen la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball per al sector de les empreses organitzadores del joc del bingo de Catalunya 2023-2026 (codi de conveni núm. 79000205011992).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball per al sector de les empreses organitzadores del joc del bingo de Catalunya 2023-2026 (codi de conveni núm. 79000205011992), subscrit en data 18 de març de 2024, i esmenat en data 3 d'abril de 2024, per part de la representació social per la Federació de Serveis, Mobilitat i el Consum de la UGT de Catalunya (FeSMC-UGT) i la Federació de Serveis de CCOO de Catalunya, i per la part empresarial, per les organitzacions AEJEA, Gremi Català de Bingos i ASCABIN, i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2.1) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat; el Decret 56/2024, de 12 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball; i l'article 6 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya.

Resolc:

--1 Disposar la inscripció del Conveni esmenat en el Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat de la Direcció General de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral, amb notificació a la Comissió Negociadora.

--2 Disposar la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, amb el compliment previ dels tràmits pertinents.

Barcelona, 18 de març de 2024

Òscar Riu Garcia

Director general de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral

Traducció del text original signat per les parts.

XV Conveni col·lectiu de treball per al sector de les empreses organitzadores del joc del bingo de Catalunya 2023-2026 (codi de conveni núm. 79000205011992)

Capítol primer

Normes generals

Article 1

Àmbit personal

El present Conveni col·lectiu estableix les bases per a les relacions laborals entre les empreses organitzadores del joc del bingo i els seus treballadors o treballadores, qualsevol que sigui la seva modalitat de contracte.

Determinació de les parts

Aquest Conveni col·lectiu de Treball del sector de les empreses organitzadores del joc del bingo de Catalunya es pacta entre, d'una part AEJEA, Gremi Català de Bingos i ASCABIN, i de l'altra, la Federació de Serveis, Mobilitat i el Consum de la UGT de Catalunya (FeSMC-UGT) i la Federació de Serveis de CCOO de Catalunya.

Article 2

Àmbit territorial

Les normes d'aquest Conveni són d'obligatòria aplicació per a la totalitat de les empreses organitzadores del joc del bingo radicades a Catalunya, tant les que actualment es troben en funcionament com les que poguessin establir-se en un futur.

Article 3

Àmbit funcional

Estan incloses en el camp d'aplicació d'aquest Conveni totes les empreses dedicades a l'organització del joc del bingo, bé siguin societats de serveis o titulars de llicència governativa quan explotin o organitzin directament l'activitat del bingo.

Article 4

Vigència i durada

Aquest Conveni entrarà en vigor amb caràcter general a partir de l'1 de gener de 2023 i la seva durada serà de quatre anys, fins al 31 de desembre de 2026, prorrogant-se a la seva finalització d'any en any llevat de denúncia de les parts.

Article 5

Denúncia

La denúncia del present Conveni es realitzarà dins dels 45 dies anteriors a la data del seu venciment o a la de qualsevol de les seves pròrrogues. La part denunciant remetrà, dins dels 30 dies següents, escrit de projecte de conveni a l'altra, que disposarà de 2 setmanes per estudiar-lo i formular per escrit la seva contraproposta. Transcorreguts aquests terminis s'iniciaran les negociacions.

Article 6

Característiques del conveni

Totes les condicions econòmiques o d'una altra índole pactades en aquest Conveni, considerades en el seu conjunt i en còmput anual, tenen la consideració de mínimes, complementant, si s'escau, les establertes en el conveni estatal.

El present Conveni constitueix un tot indivisible, fruit de concessions mútues, i manté un equilibri entre els interessos de les parts negociadores, per la qual cosa la declaració de nul·litat total o parcial d'alguna de les clàusules comportaria la pèrdua de vigència i aplicabilitat de la totalitat del Conveni.

Se estarà a ho previst a l'article 84.2 del ET. Malgrat això, les parts firmant consideren convenient no fomentar convenis d'àmbit inferior.

CVE-DOGC-A-24121072-2024

Els conflictes que s'originin per concurrència de convenis es resoldran segons el que preveu l'Estatut dels treballadors per a aquest supòsit.

Article 7

Respecte a les millores adquirides

Les empreses afectades pel present Conveni respectaran les condicions econòmiques més beneficioses concedides als seus treballadors o treballadores, abans o després de la seva firma, que no hagin estat objecte de modificació en aquest Conveni, considerades totes en còmput total anual, sense perjudici del que s'estableix en l'article següent.

Article 8

Absorció i compensació

Totes les condicions pactades en aquest Conveni són compensables en la seva totalitat i en còmput anual per les millores, de qualsevol índole, que vinguin gaudint els treballadors o treballadores, quan aquestes superin la quantia total del Conveni, i es consideraran absorbibles des de l'entrada en vigor d'aquest.

Capítol segon

Contractació laboral

Article 9

Classificació del personal

La classificació del personal es realitzarà en funció del seu contracte.

Els treballadors o treballadores es classificaran en fixos, fixos a temps parcial, contractats a temps parcial de durada determinada, eventuais, interins o en substitució, de durada determinada i per a la formació i aprenentatge. Podran, a més, existir els diferents tipus de contractes autoritzats per la normativa general vigent en cada moment. El nombre de treballadors o treballadores eventuais no serà superior al 30% de la plantilla de cada sala.

Article 10

Modalitats de contractació

Tot el personal de plantilla d'una sala de bingo ha de tenir contracte de treball degudament diligenciat i causar alta en la Seguretat Social, sigui quina sigui la modalitat de la seva contractació, des del primer dia de la seva incorporació a l'empresa, conforme a la normativa d'ocupació i de Seguretat Social vigent.

En la firma dels contractes de treball estaran presents els representants legals dels treballadors o treballadores, si n'hi hagués, als quals es lliurarà còpia dels contractes de treball, sense perjudici de la còpia que correspon al mateix treballador o treballadora.

A les sales de nova obertura la contractació serà revisada per la Comissió Paritària del Conveni. Els empresaris comunicaran a la Comissió Paritària del Conveni, amb una antelació mínima de 15 dies a la data prevista per a la seva obertura, una llista dels futurs treballadors o treballadores, amb indicació dels llocs que s'han d'ocupar i una breu descripció del grau d'experiència, temps de permanència en l'exercici de la professió i l'oficina d'ocupació de la qual procedeixen.

La contractació dels treballadors o treballadores s'ajustarà a les normes legalment establertes vigents en cada moment i específicament a les que figuren en el present Conveni col·lectiu, comproment-se les empreses a la utilització de les diferents modalitats contractuals previstes en la llei, d'acord amb la finalitat de cadascun dels contractes.

1. Contractació:

Totes les empreses afectades pel present Conveni cobriran els llocs de treball que en cada moment exigeixin les necessitats del local, o les que pugui exigir la reglamentació del joc aplicable, per mitjà de contractes fixos o de duració determinada de qualsevol de les modalitats regulades per la legislació vigent.

2. Contracte fix discontinu

El contracte per temps indefinit fix-discontinuu es concertarà per a la realització de treballs de naturalesa estacional o vinculats a activitats productives de temporada, o per al desenvolupament d'aquells que no tinguin aquesta naturalesa però que, sent de prestació intermitent, tinguin períodes d'execució certs, determinats o indeterminats.

Als supòsits de treball discontinuu que es repeteixin en dates certes els és aplicable la regulació del contracte a temps parcial subscrit per temps indefinit.

2.1 La consideració de persones treballadores fixos discontinuus es farà constar obligatòriament en el contracte de treball que se subscrigui, així com les circumstàncies especials que hi puguin concórrer. Es computarà la seva antiguitat amb caràcter general des de la firma inicial del contracte de treball.

2.2 La crida ha de fer-se per ordre d'antiguitat dins de cada grup professional. El mateix criteri regirà quan l'empresari acordi prolongar l'activitat del persona treballadora, sempre que aquest no tingui suspès el contracte per temps igual o superior al de la prolongació, sent aquesta d'obligada acceptació per part del treballador o treballadora.

En el cas d'absència de crida, la persona treballadora ha de reclamar en el termini de 20 dies hàbils en procediment d'acomiadament davant la jurisdicció competent, iniciant-se el termini per a això des del moment en què tingués coneixement de la falta de convocatòria.

En allò no previst en aquest punt s'estarà al que disposa l'article 16 de l'ET.

3. Contracte de treball a temps parcial

3.1 Podrà concertar-se per temps indefinit o per durada determinada en els supòsits en els quals legalment es permeti la utilització d'aquesta modalitat de contractació, excepte per la contractació per la formació.

3.2 Ha de fer-se constar, entre d'altres elements, si el contracte se celebra per temps indefinit o per durada determinada, identificant, en aquest últim cas, el supòsit previst en l'article 15 de l'Estatut dels treballadors que justifica aquesta durada, així com el nombre i la distribució d'hores al dia, a la setmana, al mes o l'any durant les quals el treballador o treballadora prestarà serveis.

3.3 El contracte de treball s'entendrà formalitzat a temps parcial quan s'hagi acordat la prestació de serveis durant un número d'hores al dia, a la setmana, al mes o al any, inferior a la jornada de treball d'un treballador a temps complet comparable.

En cas d'augment de plantilla, o vacant que calgui cobrir, en igual lloc de treball o grup professional, les persones treballadores contractats a temps parcial tindran preferència sobre noves contractacions a temps complet.

Les persones treballadores a temps parcial tindran els mateixos drets que els treballadors a temps complet.

En allò no regulat en el present apartat s'estarà al que disposa l'article 12 de l'Estatut dels treballadors.

4. Contracte eventual per circumstàncies de la producció:

Es podran celebrar a l'empara de l'article 15.2 de l'Estatut dels treballadors podran tenir una durada màxima de 12 mesos. En cas que el contracte s'hagi concertat per una durada inferior a la màxima, es pot prorrogar, mitjançant un acord de les parts, per una única vegada, sense que la durada total del contracte pugui excedir aquesta durada màxima. S'entendrà per circumstàncies de la producció l'increment ocasional i imprevisible de l'activitat i les oscil·lacions, que, tot i tractar-se de l'activitat normal de l'empresa, generen un desajust temporal entre l'ocupació estable disponible i la que es requereix, sempre que no responguin als supòsits inclosos a l'article 16.1 de l'ET. Entre les oscil·lacions a què fa referència el paràgraf anterior s'entendran incloses aquelles que deriven de les vacances anuals.

Amb independència de la indemnització legal que correspongui, si la durada certa del contracte es prolongués per més de 6 mesos i, en acabar aquest o la seva pròrroga, s'extingís per voluntat de l'empresari o l'empresària, el treballador o treballadora tindrà dret a una indemnització addicional a la legal d'un dia del seu salari per mes treballat, o prorrata si s'escau, des del 6è mes de la seva prestació laboral i fins a un màxim de 12 dies.

CVE-DOGC-A-24121072-2024

No podran utilitzar aquesta modalitat contractual, en els termes anteriorment exposats, les empreses que no tinguin cobertes les plantilles de treballadors o treballadores fixos establertes en el present Conveni.

En allò no regulat en el present apartat s'estarà al que disposa l'article 15 de l'Estatut de les persones treballadores.

5. Contracte de substitució:

Podran subscriure contractes de durada determinada per a la substitució d'una persona treballadora amb dret a reserva de lloc de treball, sempre que s'especifiqui al contracte el nom de la persona substituïda i la causa de la substitució. En aquest supòsit, la prestació de serveis es pot iniciar abans que es produeixi l'absència de la persona substituïda, coincidint en el desenvolupament de les funcions el temps imprescindible per garantir l'exercici adequat del lloc i, com a màxim, durant quinze dies.

Així mateix, el contracte de substitució es podrà concertar per completar la jornada reduïda per una altra persona treballadora, quan aquesta reducció s'empari en causes legalment establertes o regulades al Conveni col·lectiu i s'especifiqui en el contracte el nom de la persona substituïda i la causa de la substitució.

El contracte de substitució podrà ser també subscrit per a la cobertura temporal d'un lloc de treball durant el procés de selecció o promoció per a la cobertura definitiva mitjançant contracte fix, sense que la seva durada pugui ser en aquest cas superior a tres mesos, o el termini inferior recollit en Conveni col·lectiu, ni es pugui subscriure un nou contracte amb el mateix objecte una vegada superada aquesta durada màxima.

Així mateix podrà ser objecte d'aquest contracte la substitució del treballador o treballadora durant les 4 setmanes d'acumulació del període de lactància que es preveu en el present Conveni.

En allò no regulat en el present apartat s'estarà al que disposa l'article 15 de l'Estatut dels treballadors.

6. Contracte formatiu

6.1. Contracte per a l'obtenció de la pràctica professional

Podrà concertar-se amb els qui estiguessin en possessió d'un títol universitari o d'un títol de grau mitjà o superior, especialista, màster professional o certificat del sistema de formació professional, d'acord amb allò previst a la Llei Orgànica 3/2022, de 31 de març, d'ordenació e integració de la formació professional, així com amb els qui posseïxin un títol equivalent d'ensenyaments artístics o esportius del sistema educatiu, que habilitin o capacitin per a l'exercici de l'activitat laboral.

El contracte de treball per a l'obtenció de pràctica professional haurà de concertar-se dins dels tres anys, o dels cinc anys si es concerta amb una persona amb discapacitat, següent a la terminació dels estudis corresponents. No es podrà subscriure amb qui ja hagi obtingut experiència professional o realitzat activitat formativa a la mateixa activitat dins de l'empresa per un temps superior a tres mesos.

El treballador ha de lliurar a l'empresa fotocòpia compulsada del títol o certificació professional corresponent o, en el seu defecte, certificat d'acabament d'estudis que doni dret a obtenir-lo.

Els representants legals dels treballadors poden exigir la justificació de la titulació o certificació professional requerida per al contracte a concertar.

La durada d'aquest contracte no podrà ser inferior a sis mesos ni excedir un any, no podent ser contractada en la mateixa o diferent empresa per temps superior a l'any en virtut de la mateixa titulació o certificat professional.

El període de prova per al personal amb contracte per a l'obtenció de la pràctica professional no podrà ser superior a un mes.

L'empresa elaborarà el pla formatiu individual en què s'especifiqui el contingut de la pràctica professional, i assignarà tutor o tutora que compti amb la formació o experiència adequades per al seguiment del pla i el correcte compliment de l'objecte del contracte.

A la finalització del contracte, la persona treballadora tindrà dret a la certificació del contingut de la pràctica realitzada.

La retribució establerta per a aquest tipus de contractes serà la fixada en aquest Conveni col·lectiu per al grup salarial corresponent a les funcions exercides per la persona.

6.2 Contracte de formació en alternança

El contracte de formació en alternança es regirà, en allò no previst per aquest Conveni col·lectiu, per allò

CVE-DOGC-A-24121072-2024

estipulat en la normativa legal vigent que li sigui aplicable en cada moment.

El contracte de formació en alternança, que té per objecte compatibilitzar l'activitat laboral retribuïda amb els processos formatius corresponents en l'àmbit de la formació professional, els estudis universitaris o del Catàleg d'especialitats formatives del Sistema Nacional d'Ocupació.

Es podrà celebrar amb persones que no tinguin la qualificació professional reconeguda per les titulacions o certificats requerits per concertar un contracte formatiu per a l'obtenció de pràctica professional.

No es poden subscriure contractes formatius en alternança quan l'activitat o el lloc de treball corresponent al contracte hagi estat exercit amb anterioritat per la persona treballadora a la mateixa empresa sota qualsevol modalitat per temps superior a sis mesos.

La durada del contracte serà la prevista al pla o programa formatiu corresponent, amb un mínim de tres mesos i un màxim de dos anys, i es podrà desenvolupar a l'empareda d'un sol contracte de forma no continuada, al llarg de diversos períodes anuals coincidents amb els estudis, d'estar previst al pla o programa formatiu. No es pot establir període de prova en aquests contractes.

El temps de treball efectiu, que haurà de ser compatible amb el temps dedicat a les activitats formatives al centre de formació, no podrà ser superior al 65 per cent, durant el primer any, o al 85 per cent, durant el segon, de la jornada màxima prevista a l'article 28 del present Conveni col·lectiu.

L'activitat exercida per la persona treballadora a l'empresa haurà d'estar directament relacionada amb les activitats formatives que justifiquen la contractació laboral, coordinant-se i integrant-se en un programa de formació comú, elaborat en el marc dels acords i convenis de cooperació subscrits per les autoritats laborals o educatives de formació professional o universitats amb empreses i entitats col·laboradores.

La persona contractada comptarà amb una persona tutora designada pel centre o entitat de formació i una altra designada per l'empresa.

La retribució establerta per a aquest tipus de contracte serà del 85% el primer any i del 90% el segon any, del grup salarial corresponent a les funcions exercides, en proporció al temps real de treball efectiu.

En cap cas la retribució no pot ser inferior al salari mínim interprofessional en proporció al temps de treball efectiu.

7. Contracte de relleu

S'estarà al que disposa l'article 12.7 de l'ET, així com pel que estableixi la Llei General de la Seguretat Social, en aquesta matèria.

L'accés a la jubilació parcial de les persones interessades requerirà - en els casos que així ho estableix el Reial Decret Llei 8/2015, de 30 d'octubre pel qual s'aprova el text refós de la Llei General de la Seguretat Social - que s'assoleixi el corresponent acord individual entre el treballador i l'empresa mitjançant la celebració simultània del corresponent contracte de treball a temps parcial del jubilat parcial i del contracte de relleu amb el substitut o rellevista.

En el còmput anual la jornada de treball del jubilat es veurà reduïda en el màxim percentatge que legalment s'estableixi respecte de la que tenia en el moment immediatament anterior a l'accés a la jubilació parcial.

Les hores de treball corresponents a la jornada residual seran realitzades en jornades completes, i en períodes determinats de l'any o anys, excepte altre acord entre les parts.

El jubilat parcial veurà reduït el seu salari en el mateix percentatge que la seva jornada. Per a la determinació del salari que s'abonarà al jubilat parcial, s'agafarà, d'una part el salari ordinari fix de l'últim mes i, d'altre, el salari ordinari variable que en mitjana s'hagi percebut en els 12 mesos anteriors al moment d'accedir a la jubilació parcial quedant exclosos els conceptes extrasalarials, així com l'import corresponent a hores extraordinàries. El percentatge d'aquest salari mig serà el que percebi el treballador amb independència del tipus de treball que realitzi durant els períodes de temps en que presti els seus serveis. L'esmentat salari li resultarà abonat distribuït en 12 mensualitats amb independència dels períodes en que presti els seus serveis i experimentarà els increments que s'estableixin en el Conveni col·lectiu.

La jubilació plena del treballador-jubilat parcial es produirà al complir l'edat de jubilació ordinària, i això a l'objecte de reforçar i sobretot millorar les polítiques de feina estable que històricament les parts hagin acordat. En aquest sentit, les parts entenen que el mecanisme de la jubilació parcial-contracte de relleu és un instrument idoni per a la consecució d'un relleu generacional ordenat que millora estabilitat i qualitat de feina.

Els jubilats parcials gaudiran dels beneficis socials establerts en el present Conveni col·lectiu en proporció a la seva jornada parcial de treball.

CVE-DOGC-A-24121072-2024

La duració del contracte de relleu serà igual a la del temps que falti el treballador substituït per assolir l'edat de jubilació ordinària, i podrà ser a jornada completa.

Si bé el treballador rellevista haurà de pertànyer al mateix grup professional que el treballador jubilat parcialment, la prestació dels seus serveis no necessàriament hauran de realitzar-se en el mateix centre de treball al que pertanyi el treballador substituït podent ser contractat el rellevista en qualsevol centre de treball que tingués l'empresa al que pertanyi el treballador jubilat parcialment i dins de l'àmbit territorial d'aquest Conveni.

Les previsions contingudes en el present article en matèria de jubilació parcial/contracte de relleu quedant tanmateix condicionades a que l' Institut Nacional de la Seguretat Social (INSS) reconegui al treballador interessat la percepció de la corresponent pensió de jubilació parcial, i quedarà sense efecte en el cas que sigui modificat l'actual normativa reguladora de la jubilació parcial/contracte de relleu, bé a nivell substantiu, bé a efectes de Seguretat Social, estant en tal cas a la regulació que se estableixi per acord de la Comissió Paritària per l'adaptació a la nova legislació en aquesta matèria.

Article 11

Període de prova

1. Podrà concertar-se per escrit un període de prova, amb subjecció als límits de durada següents:
 - Grup de tècnics de joc 60 dies naturals
 - Grup de tècnics de sala 30 dies naturals
2. Només s'entendrà que el treballador o treballadora està sotmès al període de prova si així consta per escrit.
3. Serà nul el pacte que estableixi un període de prova quan el treballador o treballadora hagi ja desenvolupat les mateixes funcions amb anterioritat a l'empresa, sota qualsevol modalitat de contractació.
4. Les situacions d'incapacitat temporal, maternitat i adopció o acolliment, que afectin el treballador o treballadora durant el període de prova, interrompran el còmput d'aquest sempre que es produeixi acord entre les parts.
5. En els contractes de treball la durada inicial pactada dels quals, certa o estimada, sigui inferior a 6 mesos, el període de prova que en el seu cas es concerta no podrà tenir una duració superior al 30% d'aquella durada, sense que en cap cas sigui inferior a 15 dies naturals ni superior als límits fixats en el número 1 d'aquest article.
6. Quan el contracte de treball se celebri per substituir persones treballadores amb dret a reserva del lloc de treball (interinitat), i no es pugui estimar la seva durada inicial o aquesta sigui superior a 6 mesos, els períodes de prova que es podran concertar són els previstos en el número 1 d'aquest article.
7. En els contractes celebrats a temps parcial, quan se celebrin per a la prestació de serveis que no es prestaran tots els dies de la setmana, el període de prova no podrà superar els 20 dies laborables.
8. Els períodes de prova dels contractes de treball per a la formació no podran superar els 30 dies de durada si la durada inicialment pactada fos de 6 mesos i els 45 dies si fos superior al semestre.

Article 12

Ascensos

El procés de selecció s'establirà prèvia consulta als representants legals de les persones treballadores. En cas d'igualtat entre els candidats seleccionats, gaudiran de preferència per ocupar les vacants que es produeixin en nivells superiors, en les mateixes condicions i característiques que els altres seleccionats, aquells que siguin treballadors o treballadores fixos de plantilla. S'aplicarà supletòriament allò disposat en l'article 24 de l'Estatut dels treballadors.

Article 13

Empreses de treball temporal (ETT)

CVE-DOGC-A-24121072-2024

La contractació a través d'aquestes empreses s'ajustarà als criteris o requisits següents:

1. Només podran celebrar-se contractes de posada a disposició entre una empresa de treball temporal i una empresa usuària, organitzadora del joc del bingo, en els mateixos supòsits i sota les mateixes condicions i requisits que l'empresa usuària, organitzadora del joc del bingo, podria celebrar un contracte de durada determinada, conforme a allò disposat en l'Estatut dels treballadors i en el present Conveni col·lectiu.
2. No es podran formalitzar contractes de posada a disposició en els supòsits prevists a l'article 8 de la Llei 14/1994, d'1 de Juny, per les que es regulen les empreses de treball temporal.
3. Els treballadors o treballadores contractats per ser cedits a empreses usuàries organitzadores del joc del bingo, tindran dret, durant els períodes de prestació de serveis en aquestes, a percebre, com a mínim, la retribució total; és a dir, totes les percepcions salarials, extrasalarials o quantitats obtingudes amb ocasió del treball, que percebria un treballador o treballadora de l'empresa usuària, organitzadora del joc del bingo, que efectués aquest mateix treball, com també les referides a remuneració, la durada de la jornada, els períodes de descans, el treball nocturn, les vacances i el dies festius.
4. Sense perjudici d'allò establert en l'Estatut dels treballadors, quan el contracte s'hagi concertat per temps determinat, el treballador o treballadora tindrà dret, a més, a rebre una indemnització econòmica a la finalització del contracte de posada a disposició equivalent a la part proporcional de la quantitat que resultaria d'abonar 12 dies de salari per cada any de serveis.
5. Els representants dels treballadors o treballadores de l'empresa organitzadora del joc del bingo tindran atribuïda la representació dels treballadors o treballadores de l'empresa de treball temporal en missió.
6. L'empresa usuària, organitzadora del joc del bingo, haurà d'informar els representants dels treballadors o treballadores sobre cada contracte de posada a disposició, mitjançant lliurament de còpia d'aquest, i motiu d'utilització, dins dels 3 dies següents a la seva celebració. En el mateix termini ha de lliurar-los una còpia bàsica del contracte del treballador o treballadora posat a disposició, que li ha d'haver facilitat l'empresa de treball temporal.
7. Amb caràcter previ a l'inici de la prestació de serveis, l'empresa organitzadora del joc del bingo ha d'informar el treballador o treballadora sobre els riscos derivats del seu lloc de treball, així com de les mesures de protecció i prevenció contra aquests.
8. En allò no previst en els paràgrafs anteriors, s'ha de complir el que disposa la Llei 14/1994, d'1 de juny, per la qual es regulen les empreses de treball temporal i normativa reglamentària que la desenvolupa.

Article 14

Cessaments

Les persones treballadores que desitgin cessar voluntàriament al servei de l'empresa estan obligats a posar-ho en coneixement d'aquesta per escrit, amb acusament de recepció, en un termini de 15 dies. L'incompliment per part del treballador o treballadora de l'obligació de preavisar amb l'antelació indicada donarà dret a l'empresa a descomptar de la seva liquidació l'import d'un dia de salari per cada dia de retard en l'avís.

De la mateixa manera, excepte en els acomiadaments disciplinaris l'empresa està obligada a preavisar amb la mateixa antelació i les mateixes condicions que les establertes per al treballador. Efectuat el preavis, està obligada, 7 dies abans de causar baixa el treballador o treballadora, a lliurar-li la liquidació i la quitança per a la seva comprovació, la qual s'abonarà l'últim dia de treball. L'incompliment d'aquesta obligació comportarà el dret de la persona treballadora a ser indemnitzat amb l'import del salari d'un dia per cada dia de retard en l'abonament de la liquidació, amb el límit del nombre de dies de preavis.

Article 15

Excedències

Es reconeix el dret a excedència als treballadors o treballadores afectats pel present Conveni que portin més d'un any al servei de l'empresa.

1. Excedències voluntàries:

- a. Per un termini mínim de 4 mesos i màxim de 5 anys.

CVE-DOGC-A-24121072-2024

b. L'excedent no podrà treballar en una altra empresa de la mateixa activitat. Si infringís aquesta prohibició serà causa de resolució de la seva relació laboral.

c. El treballador o treballadora, amb un mes d'antelació a la finalització de l'excedència, ha de comunicar de manera fefaent a l'empresa la seva intenció de reincorporar-s'hi.

2. Excedències per cura de fill:

Les persones treballadores tenen dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per atendre la cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits de guarda amb fins d'adopció o acolliment permanent, a comptar de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa. La reserva del lloc de feina serà durant els 3 anys.

3. Excedència per tenir cura d'un familiar i/o cònjuge i/o parella de fet

També tenen dret a un període d'excedència, de durada no superior a 2 anys, els treballadors per atendre la cura del cònjuge o parella de fet, o d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat i per afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no es pugui valer per si mateix, i no exerceixi activitat retribuïda.

L'excedència que preveu aquest apartat, el període de durada del qual es pot gaudir de forma fraccionada, constitueix un dret individual dels treballadors i treballadores. No obstant això, si dues o més persones treballadores de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa podrà limitar-ne l'exercici simultani per raons fundades i objectives de funcionament degudament motivades per escrit i, en aquest cas, l'empresa oferirà un pla alternatiu que asseguri el gaudiment de les dues persones treballadores i que possibiliti l'exercici dels drets de conciliació. Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquesta donarà fi al que, si s'escau, es gaudissin.

El període en què la persona treballadora romangui en situació d'excedència d'acord amb el que estableix aquest article serà computable a efectes d'antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals haurà de ser convocat per l'empresa, especialment amb motiu de la seva reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva queda referida a un lloc de treball del mateix grup professional o lloc de treball equivalent.

Això no obstant, quan la persona treballadora formi part d'una família que tingui reconeguda la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de quinze mesos quan es tracti d'una família nombrosa de categoria general, i fins i tot un màxim de divuit mesos si es tracta de categoria especial. Quan la persona exerceixi aquest dret amb la mateixa durada i règim que l'altre progenitor, la reserva de lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de divuit mesos.

En l'exercici d'aquest dret es tindrà en compte el foment de la coresponsabilitat entre dones i homes i, així mateix, evitar la perpetuació de rols i estereotips de gènere.

4. Excedència especial

Per tractament personal de toxicomania o alcoholisme sota vigilància mèdica. El termini mínim d'excedència en aquest supòsit és d'un any.

5. La persona treballadora, quan cessin les causes que van motivar l'excedència, ha de comunicar per escrit a l'empresa la seva reincorporació al lloc de treball, computant-se el període d'excedència a efectes d'antiguitat laboral en els supòsits expressament previstos en la llei.

Aquestes situacions d'excedència només es computaran a efectes d'antiguitat quan així estigui establert per llei, quedant mentrestant el contracte de treball suspès d'acord amb allò legalment establert.

L'excedència és incompatible amb una altra activitat laboral o professional quan pugui generar concurrència amb l'empresa.

En cas d'excedència d'un treballador o treballadora, quan impliqui dret a reserva del lloc de treball, l'empresa està obligada, en cas de substitució, a fer-la mitjançant contracte d'interinitat pel temps de durada de l'excedència.

Article 16

Jubilació

S'estarà al que es disposi en la legislació vigent en cada moment.

Article 17

Renovació de permisos, autoritzacions i llicències

La renovació dels permisos, les autoritzacions i les llicències governatives produirà la pròrroga automàtica dels contractes de treball en els termes pactats.

1. En els casos de renovació de permisos, autoritzacions i llicències governatives, que facultin l'empresa autoritzada inicialment per a l'obertura i el funcionament de la sala de joc, es mantindrà la situació existent dels respectius contractes de treball, sense que en cap cas pugui el treballador o treballadora, per motiu d'aquesta renovació, veure modificades les seves condicions laborals, ni perdre l'antiguitat adquirida.
2. En els supòsits de canvi de titularitat en l'autorització, o de l'empresa responsable del servei, s'ha de complir el que està previst en els articles següents del present Conveni.

Capítol tercer

Subrogació convencional per canvi d'empresari

Article 18

Subrogació empresarial

Com ha quedat dit, les autoritzacions per a la instal·lació i el funcionament de sales de joc s'atorguen, d'acord amb les disposicions dictades per les comunitats autònomes a persones, tant físiques o jurídiques, amb independència del seu revestiment jurídic, sempre que en cada cas reuneixin les condicions i els requisits establerts reglamentàriament. A més, les esmentades autoritzacions tenen caràcter temporal.

Aquests trets consubstancials del sector, concessió administrativa i limitació temporal, generen una sèrie de peculiaritats en les relacions laborals entre empreses i treballadors o treballadores. Sobre això i amb la finalitat de regular l'estabilitat en l'ocupació dels treballadors o treballadores i els drets i les obligacions que han de presidir la relació i successió d'empreses, l'absorció del personal entre els qui se succeeixin mitjançant qualsevol títol en el sector dels jocs de bingo, envit o atzar, s'efectuarà en els termes i les condicions aquí indicats, d'acord amb el següent:

- a. Quan resulti d'aplicació l'article 44 de l'Estatut dels treballadors, s'ha de complir el règim i els efectes que li són propis.
- b. Quan el canvi de titularitat no s'enquadri en l'àmbit d'aplicació esmentat de l'article 44 de l'Estatut dels treballadors, els efectes subrogatoris, en atenció a les peculiars característiques de l'activitat del bingo, estaran condicionats als supòsits i les regles vàlidament previstos en el present capítol.

En tot cas, serà d'aplicació subsidiària l'article 44 de l'Estatut dels treballadors en tot allò no estipulat en el present acord.

No obstant això, en els 2 casos, seran d'aplicació les obligacions formals i documentals que s'estableixen.

Allò disposat en el present capítol s'ha d'aplicar en tots els supòsits de successió o substitució d'empreses, en els quals no es doni transmissió patrimonial, com a conseqüència del canvi de titularitat d'una empresa, centre de treball o unitat productiva autònoma.

Article 19

Supòsits de successió o substitució empresarial

Els supòsits de successió o substitució empresarial són els següents:

1. Els supòsits de canvi de titularitat derivats de la falta de renovació de l'autorització al termini d'aquesta o, la rescissió de l'autorització per infracció greu de l'empresa adjudicatària com a conseqüència d'una decisió

CVE-DOGC-A-24121072-2024

administrativa o judicial que resol l'autorització, recaient aquesta en nova adjudicatària.

2. En els supòsits de fusió o absorció empresarial en els quals, almenys una d'aquestes posseeixi autorització per a l'obertura i el funcionament de sales de joc, donin lloc a una nova societat.
3. Supòsits de transmissió derivats d'una intervenció judicial, com pot ser una suspensió de pagaments.
4. Restitució de l'autorització o el contracte de prestació de serveis al primitiu titular de l'autorització com a conseqüència d'una decisió judicial que resol un contracte.
5. En els supòsits que els concessionaris dels permisos, les autoritzacions o les llicències governatives rescindissin els contractes subscrits amb l'empresa de serveis, però seguissin desenvolupant directament l'activitat del joc, el personal de l'empresa de serveis cessant passarà automàticament a dependre del titular de la llicència, amb reconeixement de tots els drets adquirits i en les mateixes condicions que van ser contractats.
Quan l'empresa de serveis perdi l'adjudicació dels serveis d'un centre de treball per resolució de contracte d'arrendament de serveis, i no pugui assignar el personal afectat a un altre lloc de la mateixa categoria o, si no n'hi ha, grup professional en la seva plantilla, el treballador o treballadora passarà de la plantilla de l'empresa de serveis adjudicatària del servei a l'entitat titular, la qual ha de respectar al treballador o treballadora tots els drets laborals que tingués reconeguts en la seva anterior empresa, fins i tot l'antiguitat; en aquest cas, el treballador o treballadora tindrà dret exclusivament a percebre amb càrrec a la seva anterior empresa la liquidació dels havers i les parts proporcionals de gratificacions i vacances, reintegrant-se en el moment en què estigui en possessió de la documentació, les llicències governatives i altres requisits reglamentaris per al desenvolupament de les seves funcions.
6. La subrogació prevista en aquest capítol serà també d'aplicació en el supòsit que una entitat titular de llicència que vingués explotant directament la seva llicència contracti o cedeixi l'explotació de la sala de joc a una empresa de serveis.
7. Així mateix, si l'empresa, titular de la llicència governativa o arrendatària d'aquesta, sol·licita termini per contractar una nova empresa de serveis o per fer-se càrrec directament de l'explotació, respondrà davant dels treballadors o treballadores, i durant el termini que se li concedeixi, de les obligacions contraetes per l'anterior empresa (pagament de salaris, Seguretat Social i altres obligacions laborals).

Article 20

Aspectes formals de la subrogació

L'empresa cessant en el servei ha de preavisar documentalment el personal afectat del canvi de titularitat en la prestació de serveis. També ha de notificar la subrogació a la nova empresa amb anterioritat que aquesta es faci càrrec de l'explotació de la sala, acompanyant certificació amb informe dels representants dels treballadors, en la qual haurà de constar nom del treballador o treballadora, data de naixement, nom dels pares, estat civil, nombre de beneficiaris de prestacions a la família, import de la totalitat de percepcions de qualsevol classe, antiguitat, certificació de l'Institut Nacional de la Seguretat Social conforme es troba al corrent del pagament de les seves obligacions a la Seguretat Social. Així mateix, ha de posar a disposició d'aquesta els documents que aquella estimi oportuns per comprovar-ne la veracitat.

Article 21

Contingut de la protecció

Amb la finalitat de garantir el principi d'estabilitat en l'ocupació dels treballadors del sector del bingo i la subrogació empresarial en les relacions laborals del personal, per qui succeeixi l'empresa sortint en qualsevol dels supòsits previstos en el present capítol, els treballadors o treballadores de l'empresa cedent passaran a adscriure's a l'empresa cessionària o entitat que efectuarà el servei, respectant aquesta els drets i les obligacions econòmiques, socials, de representació sindical i personals que es gaudissin a l'empresa cedent i que s'acreditin documentalment.

L'empresa entrant quedarà subrogada en els drets i les obligacions respecte dels treballadors o treballadores.

En el que respecta al Conveni col·lectiu d'aplicació en la nova empresa, s'ha de complir el que disposa el present Conveni.

Article 22

Resolució de llicències, autoritzacions i permisos

La denegació dels permisos, les autoritzacions o les llicències governatives per al desenvolupament de l'activitat, pel motiu que fos, no renovació, abandonament unilateral de l'activitat, rescissió de l'autorització per incompliment legal, etc., així com el tancament de la sala per resolució administrativa, sense perjudici dels drets reconeguts pel present Conveni i els reconeguts en la legislació vigent, serà causa suficient perquè les empreses afectades pel present Conveni puguin donar per resolts els contractes de treball amb els treballadors al seu càrrec, sense més tràmit que el conduent a l'obtenció dels drets de prestació social per desocupació per als afectats, a través de la tramitació de l'expedient de regulació d'ocupació, si s'escau.

Article 23

Resolució de contracte

Quan no es produeixi allò previst en el precepte anterior perquè, havent estat sol·licitats els permisos, les autoritzacions o les llicències governatives, no els siguin renovats, s'han d'aplicar les normes establertes en l'article 51 de l'Estatut dels treballadors i Llei 36/2011 Reguladora de la jurisdicció social.

Article 24

Tancament temporal

Les empreses en situació de tancament temporal duren a terme totes les gestions conduents a aconseguir els beneficis del subsidi de desocupació del personal al seu càrrec, observant, en el seu cas, allò establert en l'article 47 de l'Estatut dels treballadors.

Capítol quart

Funcions de llocs de treball i grups professionals

Article 25

Definició de llocs de treball

Director/a de sala

El director/a de sala exerceix la direcció i el control del funcionament de la sala, adoptant les decisions relatives a la marxa de les diferents operacions, d'acord amb les normes tècniques del joc i marcant-ne el ritme adequat; vetlla pel correcte funcionament de tots els aparells, les instal·lacions i els serveis de la sala; exerceix la jerarquia sobre tot el personal al servei de la sala; respon de la correcta gestió de la comptabilitat específica del joc i de la tinença, a la sala, de les autoritzacions necessàries per al seu funcionament i de la documentació relativa al personal. Així mateix, ostenta la representació de l'empresa que gestioni el joc, tant davant els jugadors com dels agents de l'autoritat, excepte en el cas que l'esmentada representació estigui expressament atribuïda a una altra persona i aquesta es trobi present a la sala. Així mateix pot col·laborar en qualsevol funció.

Personal de taula

El personal de taula és l'encarregat de la comprovació de les boles i cartrons; té en el seu poder els cartrons i els lliura ordenadament per a la seva distribució; recapta els diners obtinguts en la venda de cartrons; porta la comptabilitat dels cartrons venuts i sobrants per a cada jugada o sorteig; efectua la determinació dels premis de línia i bingo; comprova els cartrons premiats; informa col·lectivament de tot això als jugadors; prepara i abona les quantitats corresponents a cada premi una vegada finalitzada la jugada; consigna tot això -així com les incidències que es produeixin- en l'acta de cada sessió, i contesta individualment totes les peticions d'informació o reclamacions que formulin els jugadors. Així mateix, executa aquelles funcions que el director de sala pugui encomanar-li. En tot moment hi ha d'haver un membre del personal de taula designat com a

CVE-DOGC-A-24121072-2024

responsable d'aquestes funcions.

Personal de sala

El personal de sala s'encarregarà de la venda de cartrons i de la funció d'admissió i control i, en el torn de locució, de qualsevol activitat relacionada amb la venda o administració de cartrons que el director de sala els indiqui. A més atindrà qualsevol màquina autoritzada en el lloc de treball, facilitant els serveis que siguin precisos als clients de les màquines, incloent el canvi de moneda fraccionària, el pagament de premis i mantenint el bon funcionament de les mateixes.

Per causes organitzatives i comunicades les mateixes, el personal de sala, llevat els treballadors/ores que realitzin funcions de venedor/a de cartons físics i/o locutor/a dins del bingo tradicional/plus, podran donar servei d'entrega de begudes, aperitius, pastissos i menjar preparat i disponible dins la pròpia sala, sense que hi hagi elaboració i no podran realitzar altres funcions pròpies del personal d' hostaleria.

En aquest sentit, aquelles empreses que ja tenen regulades aquestes funcions mitjançant acord entre les parts, els hi serà d'aplicació aquest acord.

Article 26

Grups professionals

Tant en la definició de llocs de treball que antecedeix com en l'assumpció de responsabilitats i en la regulació de grups professionals que a continuació s'estableix, s'ha de complir el que estableix el reglament de joc vigent en cada moment.

S'acorda l'estructuració de tot el personal en 2 grups professionals:

Grup tècnics de joc, que queda integrat per les funcions professionals del director de sala i del personal de taula.

Grup personal de sala, que queda integrat per les funcions professionals definides a l'article anterior per el personal de sala.

Amb la finalitat d'afavorir la polivalència i promoció dels treballadors o treballadores, s'estableix que el director de sala i el personal de taula es poden substituir entre si. De la mateixa manera, el personal de sala i el personal de taula es poden substituir entre ells, en el supòsits i amb els requisits exigits a l'article 39 de l'Estatut dels treballadors.

En tot cas, la substitució entre treballadors o treballadores ha de produir-se sense menyscabament de la seva dignitat i formació professional, amb respecte als drets retributius adquirits, sota criteris d'equitat i sense que impliqui tracte discriminatori.

El nombre de membres de personal de cada sala, amb independència del seu aforament, es fixa en un mínim de 6 persones treballadores a temps complet.

- a) Un director de sala
- b) Un responsable de taula
- c) 4 membres de personal de sala

Capítol cinquè

Condicions de treball

Article 27

Jornada laboral

Durant la vigència d'aquest Conveni la jornada màxima efectiva de treball queda fixada en 1.783 hores anuals

CVE-DOGC-A-24121072-2024

de treball real.

No obstant això, la jornada ordinària serà de 1.750 hores anuals de treball efectiu, excepte quan les necessitats del servei ho exigeixin, en el qual cas, a criteri de la Direcció de cada sala, l'esmentada jornada podrà ampliar-se individualment fins a un màxim de 33 hores anuals, que, en cap cas, tindran la consideració d'hores extraordinàries a un preu alçat unitari de 6 euros l'hora.

Sempre que la durada de la jornada diària continuada excedeixi de 6 hores, ha d'establir-se un període de descans de durada no inferior a 30 minuts, que no tindrà la consideració de treball efectiu. Es respectaran en qualsevol cas les situacions personals ja consolidades.

La regularització i el pagament de les hores treballades en excés durant cadascun dels anys de vigència del Conveni s'efectuarà, com a màxim, el 31 de desembre de l'any de la seva realització.

Registre de jornada

Les empreses han de procedir amb caràcter immediat a l'establiment d'un sistema de control horari en el qual de forma fidedigna es reflecteixi la jornada diària de la persona treballadora i en el qual, almenys, s'inclourà l'inici i la finalització o sortida de la feina.

El sistema utilitzat en cap moment atemptarà contra el dret de les treballadores i treballadors, a la seva intimitat, a la protecció de dades de caràcter personal i els drets digitals reconeguts en la normativa vigent.

Amb caràcter mensual, s'informarà la persona treballadora o representació que aquesta a disposició del registre de jornada, amb tot detall necessari per a la seva comprensió. En el cas que no estigui d'acord amb el mateix, pot fer la reclamació oportuna davant el departament corresponent de l'empresa, sense perjudici de les accions legals que pogués interposar al respecte.

La representació legal dels treballadors tindrà a la seva disposició la mateixa informació que la rebuda per les persones treballadores de forma individual, així com la totalització de les hores de treball efectuades mensualment per cada un d'ells.

Article 28

Jornada i descans setmanal

1. Jornada setmanal

S'estableix la jornada setmanal de 39 hores de treball efectiu per a la vigència d'aquest Conveni, i l'excés que es pugui produir sobre la jornada anual convinguda es compensarà amb temps de descans o una altra modalitat que es pacti entre l'empresa i els representants legals dels treballadors o treballadores. No obstant el que s'ha exposat abans, donades les característiques especials que concorren en l'activitat, es pacta un horari flexible que en cap cas podrà superar les 9 hores de treball efectiu al dia o les 45 hores de treball efectiu a la setmana, havent-se de compensar les hores treballades en excés en una setmana amb un major nombre d'hores de descans a la setmana següent i, en tot cas, regularitzant-se dins del mes l'excés de jornada que s'hagi pogut fer.

Entre el final d'una jornada i l'inici de la següent transcorreran, com a mínim, 12 hores.

Les empreses establiran, d'acord amb els representants legals dels treballadors, els horaris, torns de sopar o descansos diaris i descansos setmanals, i en confeccionaran un quadre mensual que es col·locarà en el tauler d'anuncis.

Entre les empreses i els representants dels treballadors o treballadores, o aquests en absència d'aquells, s'establiran els sistemes necessaris per aconseguir els principis d'equitat i igualtat que garanteixin les rotacions en el gaudi de descansos i vacances, així com l'elaboració de torns. Sense perjudici, tot això, de pactes individuals, en la mesura que no perjudiquin tercers.

2. Descans setmanal

Tots els treballadors o treballadores afectats pel present Conveni, amb independència que la seva jornada sigui a temps complet o a temps parcial, gaudiran de 2 dies de descans setmanal continuats i ininterromputs.

La confecció dels torns de descans setmanal ha de garantir la rotació per a tots els treballadors o treballadores i durant tots els dies de la setmana, excepte en aquelles sales en les quals amb jornada reduïda es tanquin 2

dies complets consecutius.

Article 29

Calendari laboral

Les empreses establiran, d'acord amb els representants legals dels treballadors o treballadores, un calendari laboral mensual on es faran constar:

- Horaris d'entrada i sortida
- Torns de menjar o sopar, que no podran començar abans de les 3 hores de l'inici de la jornada de cada treballador o treballadora, ni acabar més de 2 hores abans de la seva finalització, excepte a les sales en les quals la jornada i l'horari laboral siguin reduïts
- Descansos setmanals rotatius
- Torns de vacances
- Dies de gaudi de les festes abonables i no recuperables

L'esmentat calendari s'exposarà en el tauler d'anuncis amb una antelació mínima de 7 dies abans de l'inici de cadascun dels mesos naturals.

Si per necessitats del servei calguessin canvis en el calendari una vegada publicat, aquests es faran d'acord amb la representació legal dels treballadors o treballadores; en el cas que no sigui possible per causes peremptòries, es comunicarà aquest fet a la representació legal amb la major brevetat possible.

Article 30

Vacances anuals

El període de vacances anuals retribuïdes no substituïble per compensació econòmica serà de 30 dies naturals. Aquests 30 dies es gaudiran ininterrompudament, llevat de pacte en contra entre empresa i la persona treballadora. El gaudi de les vacances o de la part proporcional que correspongui es farà dins de l'any natural de què es tracti. L'empresa i els representants legals dels treballadors o treballadores elaboraran durant el mes de desembre de cada any el quadre de vacances de l'any següent, que ha d'exposar-se en el tauler d'anuncis. Aquest quadre serà elaborat per una sola vegada i posteriorment serà per rotació exacta.

Durant el període de vacances, el treballador o treballadora percebrà les mateixes retribucions que si estigués treballant, excepte el plus de transport i el menyscapte de diners.

Preferentment, vint-i-un dies de vacances es gaudiran, dins del període de 1er. de juny al 30 de setembre de cada any, excepte en el cas de les sales de bingo de costa situada a zones declarades turístiques a municipis de menys de 500.000 habitants, i això sense perjudici del que disposa l'article 38 de l'ET.

Es podrà unir les vacances al període de suspensió del contracte per maternitat/paternitat, o al successiu període d'acumulació de la reducció de jornada per lactància, en cas de fer us d'aquest dret.

Quan el període de vacances, fixat en el calendari de vacances de l'empresa, coincideixi, en el temps, amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural, o amb el període de suspensió del contracte de treball, previst en l'article 48, apartats 4, 5 i 7 del ET, es tindrà dret a gaudir les vacances en data distinta a l'incapacitat temporal, o a la del gaudi del permís que, per aplicació de l'esmentat precepte legal, li correspongués, al finalitzar el període de suspensió, encara que l'any natural al que corresponguessin hagués finalitzat.

Quan el període de vacances fixat en el calendari de l'empresa, coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti al treballador a gaudir-les, total o parcialment, durant l'any natural a que corresponen, el treballador podrà fer-ho un cop hagi finalitzat la seva incapacitat sempre que no hagin passat més de divuit mesos a partir de la finalització de l'any en que es van originar.

Article 31

CVE-DOGC-A-24121072-2024

Festes abonables

Els dies festius abonables de cada any natural es compensaran amb descans, d'una de les 3 formes següents a elecció de la persona treballadora:

- a) Quant s'acumulin tots els festius, excepte l'1 de maig, es gaudiran de 18 dies naturals de descans
- b) Mitjançant qualsevol altra modalitat que, de mutu acord, pactin per escrit l'empresa i la persona treballadora.
- c) Compensar les hores d'aquests dies, mitjançant l'alteració de la jornada diària de treball pel mètode d'entrades/sortides, pel qual, d'acord amb les necessitats de la plantilla a cada moment necessari, restaran l'hora d'entrada al treball o avançaran l'hora de sortida.

A la persona treballadora que correspongui prestar serveis en alguna de les 14 festes anuals abonables i no recuperables, apart de la compensació en descans establerta a l'apartat anterior, i a més de la seva retribució ordinària d'aquest dia, se li abonarà una compensació econòmica equivalent al 40% del salari base i el plus del conveni d'aquest dia. Aquesta compensació econòmica es liquidarà en la nòmina corresponent al mes següent al festiu treballat.

L'empresa demanarà als seus treballadors o treballadores, a través dels seus representants legals, l'opció escollida per escrit, dins dels 15 primers dies del mes de desembre de cada any, amb la finalitat de poder planificar el treball de l'any següent.

La persona treballadora de nova contractació l'opció es demanarà dins dels 15 dies següents a la finalització del seu període de prova.

Article 32

Permisos retribuïts

Tota persona treballadora afectat pel present Conveni tindrà dret a permisos retribuïts pels dies naturals que s'estableixen a continuació, sempre que s'avisï amb la possible antelació i es justifiqui adequadament:

- a) 15 dies per matrimoni o parella de fet de la persona treballadora
- b) 2 dies laborals per la mort de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb aquest motiu la persona treballadora necessiti fer un desplaçament a aquest efecte, el termini s'ampliarà en 2 dies laborals, excepte per a mort de fills, cònjuge o persona amb qui convisqui que en aquest cas serà de 4 dies laborals
- c) 5 dies laborals per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors, que convisqui amb la persona treballadora al mateix domicili i que en requereixi la cura efectiva

En cas d'hospitalització i/o intervenció quirúrgica, el permís es pot gaudir per part del treballador/a de manera consecutiva o alterna, des del moment en què es produeixi el fet causant que determini l'hospitalització i/o intervenció quirúrgica, fins a la finalització de la mateixa.

- d) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure de caràcter públic i personal.
- e). Un dia per trasllat del domicili habitual.
- f) Pel temps indispensable per a concurrència d'exàmens, compres l'exercici del sufragi actiu. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, s'estarà a lo disposat en aquesta en quant a la durada de l'absència i la seva compensació econòmica.
- g) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part i, en els casos d'adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment, per l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tots el casos, que hagin d'efectuar-se dins de la jornada de treball.
- h) 2 dies per a assumptes personals, preavisant amb 72 hores i no coincidint amb un altre empleat o empleada de l'empresa que el gaudeixi el mateix dia, excloent-se com a possibles dates de gaudi els dies festius intersetmanals, la vigília d'aquests i els dissabtes, llevat d'acord exprés entre empresa i treballador o treballadora.

CVE-DOGC-A-24121072-2024

i) 1 dia per matrimoni de pares o fills.

j) Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legal o convencionalment.

k) La persona treballadora tindrà dret a absentar-se de la feina per causa de força major quan sigui necessari per motius familiars urgents relacionats amb familiars o persones convivents, en cas de malaltia o accident que facin indispensable la seva presència immediata. Les persones treballadores tenen dret que siguin retribuïdes les hores d'absència per les causes que preveu aquest apartat equivalents a quatre dies l'any, i les persones treballadores han d'aportar, si s'escau, acreditació del motiu d'absència.

A més, els treballadors tindran dret als permisos i reduccions de jornada regulats l'article 37 de l'Estatut dels Treballadors.

Les absències o faltes de puntualitat o d'assistència al lloc de treball, com a conseqüència de situacions de violència de gènere es consideren justificades i seran retribuïdes. Per beneficiar-se d'aquest dret, els serveis socials o els serveis de salut hauran d'acreditar que les absències o faltes de puntualitat son motivades per situacions de violència de gènere, sens perjudici de que dites absències la treballadora deu de comunicar-les a l'empresa.

Qualsevol dret disposat en benefici, protecció o ajuda del treballador o treballadora pel que fa al seu vincle matrimonial, pel present Conveni serà també d'aplicació al treballador o treballadora unida a una altra persona en una relació d'afectivitat anàloga a la conjugal amb independència de la seva orientació sexual, conforme al que disposi la legislació autònoma o estatal a l'efecte, prèvia aportació de la certificació corresponent en els termes establerts en la disposició addicional primera del Conveni marc estatal, sempre que compti amb un any d'antiguitat a l'empresa.

Els permisos previstos en el present conveni, així com els regulats a l'article 37 de l'ET s'iniciaran el primer dia laborable següent al fet causant, quan aquest fet succeeix en dia no laborable.

Les parelles de fet tindran el mateix tractament a efecte de llicències que una parella de dret, sempre que la persona treballadora tingui reconeguda una antiguitat a l'empresa de com a mínim un any. S'entendrà com "parella de fet", el que disposen els articles 234-1 i 234-2 de la secció primera, capítol IV, de la Llei 25/2010, de 29 de juliol, del llibre segon del Codi Civil de Catalunya, relatiu a les persona i la família, establint tres supòsits:

- a) Convivència de més de 2 anys ininterromputs
- b) Convivència durant la qual la parella ha tingut un fill
- c) Formalització de la relació de parella estable a escriptura pública

Article 33

Permisos no retribuïts

A més de les llicències legalment establertes, els treballadors o treballadores podran gaudir d'un permís, sense dret a retribució, de fins a 30 dies l'any, dividit, com a màxim, en 2 períodes no inferiors a 15 dies per motius personals o familiars de caràcter inexcusable, com són: exàmens per obtenir titulacions oficialment reconegudes o amb motiu de la insuficiència, per la gravetat o prolongació dels supòsits que donen dret als permisos retribuïts previstos en els apartats 2 i 3 de l'article anterior.

La petició del treballador o treballadora ha de fer-se per escrit i les empreses concediran aquests permisos no retribuïts sempre que hi hagi causa justificada.

Article 34

Pauses i reducció de jornada per lactància

En els supòsits de naixement de fill, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, d'acord amb l'article 37.4 de l'ET, per a la lactància del menor fins que aquest compleixi nou mesos, les persones treballadores tindran dret a una hora retribuïda d'absència del treball. Aquesta absència retribuïda es podrà gaudir a elecció de la persona treballadora prèvia comunicació a la Direcció de l'empresa amb antelació suficient, conforme a les opcions següents:

CVE-DOGC-A-24121072-2024

1. Dividida en 2 fraccions al començament o al final de la jornada o d'algun dels torns d'aquesta si es treballa en règim de jornada partida.
2. Reducció de jornada diària de 30 minuts.
3. Acumular el total d'hores de permís resultants de la reducció anterior en jornades completes, i gaudir-les de manera ininterrompuda i a continuació del descans per maternitat, de manera que es gaudeixin de 4 setmanes a continuació del permís de maternitat. Aquest període augmentarà proporcionalment en els casos de part, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiple. Les persones treballadores que desitgin gaudir d'aquesta acumulació hauran de comunicar-lo a l'empresa amb una antelació mínima d'un mes.

El regulat en el present apartat constitueix un dret individual de les persones treballadores sense que pugui transferir el seu exercici a l'altre progenitor, adoptant guardador o acollidor.

La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància correspondran a la treballadora o al treballador.

El treballador o treballadora ha de preavisar l'empresari amb 15 dies d'antelació a la data en què es reincorporarà a la seva jornada ordinària.

Article 35

Festa del treball 1 de maig

El dia 1 de maig es considera festa de no-activitat laboral amb caràcter general, per ser el Dia Internacional del Treball, i el gaudirà la totalitat de la plantilla.

No obstant això, les empreses i els representants dels treballadors o treballadores podran establir una altra festivitat de no-activitat laboral en substitució del dia 1 de maig. En Aquest supòsit només s'admetrà com a festivitat substitutiva una de les següents: revetlla de Sant Joan (23 de juny), Nit de Nadal (24 de desembre), nit de Cap d'Any (31 de desembre) i, llevat de la ciutat de Barcelona, la vigília d'una festivitat local.

Article 36

Sopar i/o menjar

L'empresa efectuarà un descompte del 40% sobre el preu que en cada moment hagi d'abonar el client en els menjars o sopars del personal en dependències de l'empresa, excepte ofertes i promocions en les quals abonarà l'import íntegre, si optés per aquestes.

Article 37

Hores extraordinàries

Durant la vigència del present Conveni queda prohibida la realització d'hores extraordinàries amb caràcter permanent. No obstant això, si per necessitats de força major fos imprescindible la realització d'hores extraordinàries, aquestes es compensaran preferentment amb temps lliure equivalent. En cas d'optar per la retribució de les hores extraordinàries, es remuneraran segons l'escala següent.

Per l'any 2023:

- Director de sala: 12,93€
- Personal de taula: 12,24€
- Personal de sala: 10,86€

Per als anys 2024, 2025 i 2026 el increment serà el mateix que per la resta de conceptes salarials tal i com es preveu al article 46.

Per a l'aplicació d'allò pactat en el paràgraf anterior, les empreses afectades pel present Conveni estaran obligades a facilitar de manera mensual al Comitè o als Delegats de Personal la informació nominal sobre el nombre d'hores extraordinàries efectuades, especificant-ne les causes.

La realització de les hores extraordinàries, conforme estableix l'article 35.5 de l'Estatut dels treballadors, es

CVE-DOGC-A-24121072-2024

registrarà dia a dia, i es totalitzarà anualment, lliurant-se còpia del resum anual al treballador o treballadora en el part corresponent.

Capítol sisè

Disposicions econòmiques

Article 38

Salari base

Durant la vigència d'aquest Conveni, el salari base per a tots els llocs de treball i tots els nivells professionals, sigui quina sigui el seu lloc de treball de la sala per a la qual prestin els seus serveis, queda fixat en la quantia següent:

Salari base mensual: 1.033,77 euros per l'any 2023

Per als anys 2024, 2025 i 2026 la quantitat serà incrementada tal i com es preveu al article 46.

Les persones treballadores amb contractes fixos discontinu i a temps parcial percebran el seu salari a prorrata de les hores realment treballades.

Article 39

Menyscapte de diners

Les empreses abonaran al personal de taula i al personal de sala, quan vinguin cartrons o se'ls assigni la funció de facilitar canvi de màquines recreatives, un plus de menyscapte de diners, per la quantia següent:

Import mensual: 19,88 euros per l'any 2023

Per als anys 2024, 2025 i 2026 la quantitat serà incrementada tal i com es preveu al article 46.

Aquest plus es percebrà durant 11 mesos l'any, quedant exclòs el mes de gaudi de les vacances anuals. Els treballadors o treballadores fixos de treball discontinu percebran aquest plus a prorrata dels dies treballats.

Article 40

Plus de prolongació de jornada

Amb la finalitat de compensar econòmicament aquells treballadors o treballadores que per necessitats reals de la sala han de dur a terme treballs fora de les hores normals, com ara tancament de caixa, recollida de la sala, revisió de cartrons i sèries, etc., les empreses abonaran als esmentats treballadors o treballadores un plus de prolongació de jornada, per l'import següent:

Import mensual: 59,19 euros per l'any 2023

Per als anys 2024, 2025 i 2026 la quantitat serà incrementada tal i com es preveu al article 46.

Aquestes quantitats mensuals les percebran únicament aquells treballadors o treballadores que portin a terme aquests treballs. Sempre que es percebi aquest plus, el temps dedicat a la realització d'aquests treballs extraordinaris no tindrà la conceptuació d'hores extraordinàries.

Article 41

Plus de transport

Com a compensació de les despeses de desplaçaments i mitjans de transport dins de la localitat, així com des del domicili als centres de treball i el seu retorn, s'estableix un plus de distància i transport en quantia mensual de 57,40 euros al 2023, que percebran els treballadors o treballadores mensualment, o a prorrata dels dies

CVE-DOGC-A-24121072-2024

treballats en els casos dels fixos de treball discontinu. Aquest plus es percebrà durant 11 mensualitats, quedant exclòs el mes de gaudi de vacances anuals.

Per al anys 2024, 2025 i 2026 la quantitat serà incrementada tal i com es preveu al article 46.

Article 42

Plus de nocturnitat

Les empreses abonaran, a tots els treballadors o treballadores que facin part de la seva jornada al llarg de la setmana després de les 22 hores, la quantitat mensual de 80,29 euros al 2023, pel concepte de nocturnitat, en 12 pagues, incloses les vacances.

Per als anys 2024, 2025 i 2026 la quantitat serà incrementada tal i com es preveu al article 46.

Conciliació de la vida familiar: amb la finalitat de protegir les condicions laborals de les persones que, en virtut de la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació del a vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya, s'acullin a la possibilitat de reducció de la seva jornada laboral, aquestes tindran dret a percebre la quantia que correspongui del plus de nocturnitat, encara que part de la seva jornada (ja reduïda) no coincideixi amb l'horari nocturn establert en el present article.

Article 43

Plus conveni consolidat

Durant la vigència del present Conveni, l'anterior Plus Conveni serà substituït per el present plus conveni consolidat que percebrà el personal que prestava serveis el 10 de març del 2010, data de la signatura del Conveni per els anys 2009 a 2013, i que quedarà fixat al valor que tenia al 31 de desembre de 2009.

El plus conveni consolidat no serà objecte de absorció ni compensació.

Les empreses que procedeixin a extingir contractes indefinits de treballadors perceptors del plus conveni consolidat, llevat els acomiadaments disciplinaris que siguin qualificats com procedents o acomiadaments per causes objectives, que procedeixin en el termini dels dotze mesos següents a contractar d'altre treballador o treballadora, o a convertir en indefinit un contracte temporal o de durada determinada, seran obligades a abonar al nou treballador o treballadora contractat, o al treballador que veu convertit el seu contracte en indefinit, el mateix plus conveni consolidat que hagués percebut el treballador o treballadora que extingí el seu contracte.

En el cas de consolidació d'un lloc de treball superior, el treballador percebrà el plus conveni consolidat corresponent a l'esmentat lloc.

L'increment per l'any 2023 serà el que figura a l'annex I.

Per al anys 2024, 2025 i 2026 la quantitat serà incrementada tal i com es preveu al article 46.

Article 44

Complement ex-antiguitat

A fi de respectar-se els drets adquirits, amb efectes d'1 de gener de 1999, i en substitució del complement per antiguitat, va quedar establert un complement *ad personam* -que a partir del 9è Conveni passà a denominar-se ex-antiguitat- de caràcter salarial i de naturalesa no absorbible ni compensable, en quantia equivalent al complement d'antiguitat reconegut el 31 de desembre de 1998.

L'increment per l'any 2023 serà el que figura a l'annex I.

Per als anys 2024, 2025 i 2026 el complement ex-antiguitat (abans *ad personam*) s'incrementarà tal i com es preveu al article 46.

Article 45

Gratificacions extraordinàries

CVE-DOGC-A-24121072-2024

Tots els treballadors o treballadors percebran 3 gratificacions extraordinàries que s'abonaran, respectivament, abans del 30 de juny, 20 de desembre (Nadal) i a l'inici del gaudi de les vacances.

L'import de les pagues serà d'una mensualitat del salari base i a qui correspongui, plus de Conveni Consolidat i complement ex-antiguitat.

Els treballadors o treballadores a temps parcial -fixos o de durada determinada- percebran aquestes gratificacions extraordinàries a prorrata de les hores realment treballades, podent ser abonades en les liquidacions mensuals d'havers meritats.

De mutu acord amb els treballadors o treballadores, les empreses podran prorratejar qualsevol o la totalitat de les pagues extraordinàries.

Article 46

Retribucions

Per a l'any 2023, s'incrementaran en un 3,10%, i amb efectes d'1/01/2023, els conceptes retributius següents: hores extraordinàries, salari base, menyscapte de diners, plus prolongació jornada, plus transport, plus nocturnitat, plus conveni consolidat, complement ex-antiguitat i increment de jornada. Tot això de conformitat amb les taules de l'annex I.

Per a l'any 2024, s'incrementaran en un 3,00% i amb efectes d'1/01/2024 els conceptes retributius següents: hores extraordinàries, salari base, menyscapte de diners, plus prolongació jornada, plus transport, plus nocturnitat, plus conveni consolidat, complement ex-antiguitat i increment de jornada. Tot això de conformitat amb les taules de l'annex I.

Finalitzat 2024, si l'IPC interanual de desembre de 2024 fos superior a 3%, s'aplicarà un increment addicional màxim de l'1%, amb efecte d'1 de gener de 2025. Si la revisió s'ha de fer, aquestes taules salarials s'han de confeccionar abans del 31 de gener 2025.

Per a l'any 2025, s'incrementaran en un 3,00% i amb efectes d'1/01/2025 els conceptes retributius següents: hores extraordinàries, salari base, menyscapte de diners, plus prolongació jornada, plus transport, plus nocturnitat, plus conveni consolidat, complement ex-antiguitat i increment de jornada.

Finalitzat 2025, si l'IPC interanual de desembre de 2025 és superior a 3 %, s'aplica un increment addicional màxim de l'1 %, amb efecte d'1 de gener de 2026. Si la revisió s'ha de fer, aquestes taules salarials s'han de confeccionar abans del 31 de gener 2026.

Per a l'any 2026, s'incrementaran en un 1,50% i amb efectes d'1/01/2026 els conceptes retributius següents: hores extraordinàries, salari base, menyscapte de diners, plus prolongació jornada, plus transport, plus nocturnitat, plus conveni consolidat, complement ex-antiguitat i increment de jornada.

Finalitzat el 2026, si l'IPC interanual de desembre del 2026 fos superior a l'1,50%, s'aplicarà un increment addicional màxim del 2,50%, amb efecte d'1 de gener del 2026. Si la revisió s'ha de fer, aquestes taules salarials s'han de confeccionar abans del 31 de gener 2027.

Capítol setè

Previsió social complementària

Article 47

Complement de les prestacions d'incapacitat temporal

L'empresa completarà les prestacions d'incapacitat temporal que percebran els seus treballadors o treballadores en els casos, les quanties i els períodes següents:

a. En incapacitat temporal derivada d'accident de treball: fins al 100% del salari base més plus de conveni consolidat, plus d'ex-antiguitat i *ad personam*, si correspon, des del primer dia d'incapacitat fins a un màxim de 12 mesos.

CVE-DOGC-A-24121072-2024

b. En incapacitat temporal derivada de malaltia comuna, amb hospitalització: fins al 100% del salari base més plus de conveni consolidat, plus d'ex-antiguitat i *ad personam*, si correspon, des del dia de l'hospitalització fins a un màxim de 12 mesos.

c. En incapacitat temporal derivada de malaltia comuna, sense hospitalització: fins al 100% del salari base més plus de conveni consolidat, plus d'ex-antiguitat i *ad personam*, si correspon, des del 10è dia d'incapacitat fins a un màxim de 12 mesos. En el present supòsit, en el cas que el treballador o treballadora no hagués estat en l'esmentada contingència en el transcurs de l'any immediatament anterior a la data de baixa, o si la situació d'incapacitat es prolongués més de 30 dies, s'abonarà el referit complement des del primer dia de baixa i fins a l'indicat amb un màxim de 12 mesos.

Si l'índex d'absentisme laboral en l'empresa resulta superior al 10%, el complement esmentat en el paràgraf anterior s'abonarà a partir del 21è dia de la baixa i fins a un màxim de 6 mesos. L'índex d'absentisme -referit únicament al personal inclòs en l'àmbit d'aplicació del present Conveni- serà el que resulti a primer de cada mes, en el seu còmput interanual, sense tenir en compte les baixes derivades de prestació per maternitat.

Article 48

Defunció

L'empresa abonarà al cònjuge de la persona treballadora que mori o, si no n'hi ha, als seus fills menors de 18 anys o incapacitats, o pares sota la seva dependència, un mes de salari de Conveni més un plus ex-antiguitat i *ad personam*, si correspon en concepte d'ajuda de defunció.

Article 49

Assegurança col·lectiva d'accidents de treball

Les empreses contractaran una assegurança col·lectiva, per als seus respectius treballadors o treballadores i mentre duri la relació laboral amb cadascun, que cobreixi els riscos de mort, incapacitat permanent absoluta per a tota mena de treball o gran invalidesa, derivats exclusivament de la indicada contingència d'accident de treball. El capital assegurat serà de tretze mil dos-cents vint-i-dos euros (13.222,00 euros) i el beneficiari serà designat pel treballador o treballadora.

Article 50

Matrimoni

El personal dels 2 sexes, amb més de 2 anys d'antiguitat a l'empresa, que contregui matrimoni civil o canònic o parella de fet i que continuï prestant els seus serveis a l'empresa, tindrà dret a percebre com a premi de nupcialitat una gratificació equivalent a 30 dies de salari plus d'ex-antiguitat i *ad personam*, si correspon, així com un permís retribuït de 17 dies, quedant-ne exclosos els contractats a temps parcial, que gaudiran d'aquests beneficis a prorrata.

Article 51

Roba de treball

Anualment les empreses subministraran, com a mínim, a tots els seus treballadors o treballadores 2 uniformes complets, sempre que se'ls exigeixi la seva utilització. Així mateix, subministraran totes aquelles peces sobre les quals l'empresa estableixi condicions determinades respecte al model o color.

Pel que fa al calçat, serà a càrrec de l'empresa sempre que es recomani un establiment per l'exclusivitat del model.

Article 52

Plus de permanència

En substitució del pla de pensions establert a l'article 65 del vigent Conveni marc estatal de bingos, s'estableix

CVE-DOGC-A-24121072-2024

un premi de permanència equivalent a una mensualitat de salari base més complement ex-antiguitat per cada 5 anys de prestació de serveis en l'empresa, a percebre per la persona treballadora que amb 55 anys o més d'edat causi baixa voluntària en aquesta.

Article 53

Risc durant l'embaràs, maternitat i naixement

Maternitat

a) El naixement, que comprèn el part i la cura de menor de dotze mesos, suspèn el contracte de treball de la mare biològica durant 16 setmanes, de les quals són obligatòries les sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que s'han de gaudir a jornada completa, per assegurar la protecció de la salut de la mare.

El naixement suspèn el contracte de treball del progenitor diferent de la mare biològica durant 16 setmanes, de les quals seran obligatòries les sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que hauran de gaudir-se a jornada completa, per al compliment dels deures de cura previstos a l'article 68 del Codi Civil.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, el període de suspensió es pot computar, a instància de la mare biològica o de l'altre progenitor, a partir de la data de l'alta hospitalària. Se n'exclouen aquest còmput les sis setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare biològica.

En els casos de part prematur amb manca de pes i en aquells altres en què el nounat necessiti, per alguna condició clínica, hospitalització a continuació del part, per un període superior a set dies, el període de suspensió s'ampliarà en tants dies com el nascut es troba hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals, i en els termes en què reglamentàriament es desenvolupi.

En cas de mort del fill o filla, el període de suspensió no es veurà reduït, llevat que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, se sol·liciti la reincorporació al lloc de treball.

La suspensió del contracte de cadascun dels progenitors per la cura de menor, una vegada transcorregudes les primeres sis setmanes immediatament posteriors al part, es pot distribuir a voluntat d'aquells, en períodes setmanals a gaudir de forma acumulada o interrompuda i exercitar-se des de la finalització de la suspensió obligatòria posterior al part fins que el fill o la filla compleixi dotze mesos. Això no obstant, la mare biològica podrà anticipar el seu exercici fins a quatre setmanes abans de la data previsible del part. El gaudi de cada període setmanal o, si s'escau, de l'acumulació dels períodes esmentats, s'ha de comunicar a l'empresa amb una antelació mínima de quinze dies.

Aquest dret és individual de la persona treballadora sense que se'n pugui transferir l'exercici a l'altre progenitor.

La suspensió del contracte de treball, transcorregudes les primeres sis setmanes immediatament posteriors al part, es pot gaudir en règim de jornada completa o de jornada parcial, amb l'acord previ entre l'empresa i la persona treballadora, i conforme es determini per reglament.

La persona treballadora haurà de comunicar a l'empresa, amb una antelació mínima de quinze dies, l'exercici d'aquest dret en els termes establerts, si escau, als convenis col·lectius. Quan els dos progenitors que exerceixin aquest dret treballin per a la mateixa empresa, la Direcció empresarial podrà limitar-ne l'exercici simultani per raons fundades i objectives, degudament motivades per escrit.

Als efectes del que disposa aquest apartat, el terme de mare biològica inclou també les persones trans-gestants.

b) En els supòsits d'adopció, de guarda amb finalitat d'adopció i d'acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d), la suspensió té una durada de setze setmanes per a cada adoptant, guardador o acollidor. Sis setmanes s'han de gaudir a jornada completa de forma obligatòria i ininterrompuda immediatament després de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb finalitat d'adopció o d'acolliment.

Les deu setmanes restants es poden gaudir en períodes setmanals, de manera acumulada o interrompuda, dins dels dotze mesos següents a la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé a la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment.

En cap cas un mateix menor donarà dret a diversos períodes de suspensió a la mateixa persona treballadora. El gaudi de cada període setmanal o, si s'escau, de l'acumulació dels períodes esmentats, s'ha de comunicar a

CVE-DOGC-A-24121072-2024

l'empresa amb una antelació mínima de quinze dies. La suspensió d'aquestes deu setmanes es pot exercir en règim de jornada completa o a temps parcial, amb l'acord previ entre l'empresa i la persona treballadora afectada, en els termes que es determinin per reglament.

En els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió previst per a cada cas en aquest apartat es pot iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

Aquest dret és individual de la persona treballadora sense que se'n pugui transferir l'exercici a l'altre adoptant, guardador amb finalitat d'adopció o acollidor.

La persona treballadora haurà de comunicar a l'empresa, amb una antelació mínima de quinze dies, l'exercici d'aquest dret en els termes establerts, si escau, als convenis col·lectius. Quan els dos adoptants, guardadors o acollidors que exerceixin aquest dret treballin per a la mateixa empresa, aquesta pot limitar el gaudi simultani de les deu setmanes voluntàries per raons fundades i objectives, degudament motivades per escrit.

En el supòsit de discapacitat del fill o filla en el naixement, l'adopció, en situació de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment, la suspensió del contracte a què fan referència els apartats 4 i 5 té una durada addicional de dues setmanes, una per a cadascuna de les persones progenitores. La mateixa ampliació és procedent en el supòsit de naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiple per cada fill o filla diferent del primer. En cas que hi hagi una única persona progenitora, aquesta podrà gaudir de les ampliacions completes previstes en aquest apartat per al cas de famílies amb dues persones progenitores.

En el supòsit de risc durant l'embaràs o de risc durant la lactància natural, en els termes previstos a l'article 26 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, la suspensió del contracte finalitzarà el dia en què s'iniciï la suspensió del contracte per part o el lactant compleixi nou mesos, respectivament, o, en tots dos casos, quan desaparegui la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al lloc anterior o un altre compatible amb el seu estat.

En el supòsit que preveu l'article 45.1.n), el període de suspensió té una durada inicial que no pot excedir els sis mesos, llevat que de les actuacions de tutela judicial resultés que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requereixi la continuïtat de la suspensió. En aquest cas, el jutge podrà prorrogar la suspensió per períodes de tres mesos, amb un màxim de divuit mesos

c) Risc durant l'embaràs

En els casos de baixa per risc durant l'embaràs, davant la situació certificada pels serveis mèdics del servei públic de salut competent que les condicions del lloc de treball poden influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, i no sigui possible l'adaptació a un altre lloc de treball que eviti tal risc, es percebrà des del primer dia de la baixa i fins al moment del part un complement a càrrec de l'empresa fins a arribar al 100% de la base reguladora del mes anterior.

En els supòsits de permís per maternitat, es garanteix la percepció del 100% de la base reguladora del mes anterior.

Capítol vuitè

Règim disciplinari

Article 54

Classes de faltes

Les faltes comeses pels treballadors o treballadores al servei de les empreses afectades pel present Conveni es classificaran, atenent la seva importància, reincidència i intencionalitat, en lleus, greus i molt greus, d'acord amb el que es disposa en els articles següents.

Article 55

Faltes lleus

Es consideressin faltes lleus les següents:

CVE-DOGC-A-24121072-2024

- a. Fins a 3 faltes de puntualitat durant un mes, sense que hi hagi causa justificada
- b. La no-comunicació amb l'antelació deguda de la seva falta al lloc de treball per causa justificada, llevat que es provi la impossibilitat d'efectuar-ho
- c. Falta d'higiene personal, sempre que produeixi queixes per part dels seus companys o companyes i/o públic
- d. No atendre el públic amb la correcció i diligència degudes
- e. No comunicar a l'empresa qualsevol canvi de domicili

Article 56

Faltes greus

Tindran la consideració de faltes greus les següents:

- a. Més de 3 i menys de 7 faltes de puntualitat en el transcurs d'un mes sense causa justificada.
- b. Faltar al treball un dia al mes sense que hi hagi causa justificada; llevat que preavisi i no ocasioni perjudici greu a l'empresa.
- c. Provocar i/o mantenir discussions amb altres treballadors o treballadores en presència del públic o que transcendeixi a aquest.
- d. La simulació de malaltia o accident.
- e. Manipular dins dels armaris o béns personals dels seus companys o companyes, sense la deguda autorització.
- f. L'incompliment de les ordres i instruccions de l'empresa, o personal delegat en l'àmbit jeràrquic d'aquesta, i en l'exercici regular de les seves facultats directives.
- g. L'abandonament del treball sense causa justificada. Si ocasiona perjudici greu a l'empresa es qualificarà com a molt greu.
- h. No complir amb les instruccions de l'empresa en matèria de servei, forma d'efectuar-lo o no emplenar els parts, formularis o impresos requerits. Quan causi perjudici greu a l'empresa es qualificarà com a falta molt greu.
- i. No comunicar amb la puntualitat deguda les modificacions de les dades dels familiars a càrrec, que puguin afectar l'empresa a efectes de retencions fiscals o altres obligacions empresarials.
- j. La reincidència en més de 3 faltes, dins d'un trimestre, quan aquestes hagin estat sancionades.

Article 57

Faltes molt greus

Són faltes molt greus les següents:

- a. Més de 7 faltes de puntualitat en el transcurs d'un mes, sense que hi hagi causa justificada.
- b. Faltar 3 dies al treball durant un mes, sense que hi hagi causa justificada.
- c. L'embriaguesa o consum de drogues, encara que sigui ocasional així com la manipulació i venda de drogues dintre del centre de treball, durant l'horari laboral.
- d. Simular la presència d'un altre company o companya valent-se de la seva fitxa, firma o targeta de control.
- e. El frau, la deslleialtat i l'abús de confiança en les gestions encomanades, així com en el tracte amb els altres treballadors o treballadores o amb qualsevol altra persona al servei de l'empresa en relació de treball.
- f. El furt, el robatori o la malversació, tant al públic com als altres treballadors o treballadores o a l'empresa, dins d'aquesta. Queda inclòs en aquest apartat falsejar dades, tant durant el desenvolupament de les partides com en acabar aquestes, si aquestes falsedats tenen com a finalitat maliciosa aconseguir algun benefici.

- g. La simulació reiterada de malaltia.
- h. Fer desaparèixer i inutilitzar materials, útils, eines, aparells, instal·lacions, edificis i béns de l'empresa o causar-los desperfectes.
- i. Mals tractes de paraula o obra, i falta greu al respecte i la consideració a l'empresari i a persones delegades per aquest, així com a altres treballadors i públic en general.
- j. Tot comportament o conducta, en l'àmbit laboral, que atempti al respecte de la intimitat i dignitat de la dona o l'home mitjançant l'ofensa, física o verbal, de caràcter sexual. Si aquesta conducta o aquest comportament es porta a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica suposarà una circumstància agreujant d'aquella.
- k. La reincidència en falta greu, dins d'un trimestre, sempre que hagi estat objecte de sanció.
- l. La falta greu de diligència o atenció en la custòdia dels fons que se li hagin encomanat al treballador per al desenvolupament de les seves funcions pròpies de la seva feina que provoqui pèrdues o perjudici patrimonial per a l'empresa. En el cas de transmissió de fons amb l'ocasió de la substitució o del canvi de torn dintre de la jornada laboral, serà necessari la verificació mitjançant l'arqueig de la caixa.
- m. Permetre l'entrada de menors a la sala de bingo.

Article 58

Graduació de sancions

Per a l'aplicació de les sancions previstes en l'article anterior, es tindrà en compte el més gran o menor grau de responsabilitat de qui comet la falta, la categoria professional de l'infractor i la repercussió del fet en els altres treballadors o treballadores, en el públic i en l'empresa.

Article 59

Sancions

Les sancions que les empreses poden aplicar, segons la gravetat i circumstància dels fets comesos, sentida la representació dels treballadors o treballadores, seran les següents:

- Faltes lleus: amonestació verbal; amonestació per escrit
- Faltes greus: amonestació per escrit; suspensió d'ocupació i sou d'un a 10 dies
- Faltes molt greus: suspensió d'ocupació i sou d'11 a 30 dies fins acomiadament disciplinari

Article 60

Prescripció

Les faltes lleus prescriuran als 10 dies, les greus als 20, i les molt greus als 60 dies a partir de la data en la qual l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió, i en tot cas als 6 mesos d'haver-se comès.

Article 61

Abusos d'autoritat per superiors

Tot treballador o treballadora podrà donar compte per escrit, a través dels seus representants o directament a la Direcció de l'empresa, dels actes que suposin abús d'autoritat dels seus caps immediats o de qualsevol anomalia comesa per aquests i pels seus companys o companyes de treball. Rebut l'escrit, la Direcció obrirà l'oportú expedient en el termini de 5 dies i resoldrà el que procedeixi en el termini de 10 dies. Els terminis esmentats poden variar quan l'empresa disposi de protocol d'assetjament pel qual quedi regulat l'abús d'autoritat per part de superiors.

En cas contrari, els representants legals dels treballadors o treballadores o el mateix interessat podran formular les oportunes denúncies davant l'autoritat laboral i les autoritats estatals o autonòmiques amb competències en matèries de joc.

Article 62

Persecució o fustigació en la feina (mobbing)

Les particularitats pròpies del sector del bingo determinen que, en aquest, la relació entre individus com a conseqüència del treball, no solament es produeixi entre el personal de l'empresa en la qual es presta servei, sinó que a més han de relacionar-se amb els usuaris dels serveis que presten, amb una particularitat afegida i sempre difícil per al treballador o treballadora: la de ser intermediari entre la clienta, que efectua la seva aposta, i l'empresa per a la qual treballa que és qui abona el premi.

Aquesta relació i les connotacions que se'n deriven generen en el treballador o treballadora una susceptibilitat especial en l'entorn laboral que cal delimitar evitant, en la mesura del possible, que generi tensions addicionals en la feina que puguin repercutir negativament en la salut del treballador o treballadora.

En conseqüència, cal prevenir que en el lloc de treball es produeixin més tensions que les pròpies de l'activitat i de les derivades de l'organització del treball. De manera que es defineix la persecució en la feina com una conducta reprotxable i sancionable en els termes següents:

S'entendrà com a persecució a la feina tot abús de poder que exerceixi una persona o un grup de persones per doblegar la voluntat d'una altra persona, mitjançant una violència psicològica extrema a través d'agressions verbals o físiques amenaçadores, intimidatòries, abusives o assetjadores; de manera sistemàtica i recurrent i durant un temps prolongat, amb la finalitat de destruir els canals de comunicació i relació de la víctima o víctimes amb la resta dels seus companys o companyes, destruir la seva reputació, pertorbar l'exercici de les seves tasques i aconseguir finalment que aquesta persona o persones acabin abandonant el lloc de treball.

Aquesta conducta serà considerada com a falta molt greu sancionable conforme a allò previst en els articles 59 i 60 del present Conveni.

Capítol novè

Salut laboral

Article 63

Seguretat i salut en la feina

L'organització empresarial i les organitzacions sindicals signants del present Conveni, conscients que la protecció del treballador o treballadora davant dels riscos laborals exigeix una actuació en l'empresa que desborda el mer compliment formal d'un conjunt de deures i obligacions empresarials i, més encara, de la simple correcció a posteriori de situacions de risc ja manifestades. Que la planificació de la prevenció des del moment mateix del projecte empresarial, l'avaluació inicial dels riscos inherents al treball i la seva actualització periòdica mitjançant un conjunt de mesures d'acció preventiva adequades a la naturalesa dels riscos detectats constitueixen elements bàsics en la prevenció de riscos laborals. Tot això, juntament amb la informació i la formació dels treballadors o treballadores dirigides a un millor coneixement dels riscos derivats del treball, així com de la forma de prevenir-los i evitar-los, de manera adaptada a les peculiaritats de cada centre de treball, a les característiques de les persones que hi desenvolupen la seva prestació laboral i a l'activitat concreta que porten a terme.

Es comprometen al desenvolupament i compliment de la normativa vigent en allò relatiu a seguretat i salut laboral en totes les empreses afectades pel present Conveni, d'acord amb l'article 2.2 de la Llei 31/1995 de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals i d'altres normes reguladores en matèria de prevenció.

Article 64

Comissió sectorial de seguretat i salut

Així mateix, per tal de fomentar la participació d'empresaris i treballadors o treballadores, a través de les organitzacions empresarials i sindicals més representatives, en la planificació, programació, organització i control de la gestió relacionada amb la millora de les condicions de treball i la protecció de la seguretat i salut

CVE-DOGC-A-24121072-2024

dels treballadors o treballadores en la feina, s'acorda la constitució d'una comissió sectorial de seguretat i salut en la feina la composició de la qual serà paritària i adoptarà les seves pròpies normes de funcionament intern, assumint les competències i facultats de consulta i participació en les matèries relacionades amb la política de salut laboral en el sector per a Delegats i Delegades de Prevenció i Comitès de Seguretat i Salut, previstes en el capítol 5, articles 36 a 39, de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

La Comissió es reunirà trimestralment i sempre que ho sol·liciti algunes de les parts, podent convocar tècnics de prevenció com a assessors dels assumptes que es tractin.

Tindrà com a competències:

- Promoure l'estudi de les condicions de treball en el sector
- Formulació de plans sectorials de prevenció
- Seguiment dels acords en aquesta matèria que es regulin en la negociació col·lectiva del sector
- Avaluació i seguiment de l'aplicació de la normativa
- Promoció de la seguretat i salut en les empreses
- Impulsar campanyes formatives sobre prevenció de riscos
- Emetre informes a requeriment de les parts sobre les qüestions que plantegin el correcte i adequat tractament de la seguretat i salut en el sector

Tot el que pugui assumir per l'aplicació de la Llei de prevenció de riscos laborals.

Article 65

Vigilància de la salut

L'empresari garantirà als treballadors o treballadores al seu servei la vigilància periòdica del seu estat de salut, en funció dels riscos inherents al treball, en els termes previstos en l'article 22 de la Llei de prevenció de riscos laborals.

Els reconeixements mèdics seran específics per als factors de riscos als quals estigui exposat el treballador o treballadora, utilitzant-se per a això els protocols de vigilància de la salut dels treballadors o treballadores que elabori el Ministeri de Sanitat i Consum.

La periodicitat d'aquests reconeixements serà com a mínim anual.

Es garantirà la confidencialitat de tota informació relacionada amb l'estat de salut del treballador o treballadora i es respectarà el dret a la intimitat i dignitat del treballador o treballadora, no podent-se utilitzar aquestes dades amb fins discriminatoris.

Capítol desè

Formació professional

Article 66

Formació contínua

Els signants del present Conveni es comprometen a desenvolupar en l'àmbit de les empreses del sector les eines que fossin precises per al desenvolupament de la formació, detectar-ne les necessitats, promoure i facilitar la seva posada en marxa, sempre a l'empara de les normatives vigents de comunitat autònoma o estatal.

També s'unificaran criteris que facilitin la vinculació de la formació contínua sectorial amb el sistema de qualificacions i de classificació professional i la connexió d'aquesta amb el sistema nacional o autonòmic, als efectes de determinar els nivells de la formació contínua del sector i la seva correspondència amb les modalitats de certificació que determini el sistema.

CVE-DOGC-A-24121072-2024

Es constituïran comissions de seguiment de formació per dur a terme la coordinació, el seguiment i la valoració de tots els temes relacionats en matèria formativa en l'empresa.

Capítol onzè

Mobilitat geogràfica i trasllat de centre

Article 67

Mobilitat geogràfica

S'entén per trasllat el canvi del centre de treball per a la prestació del servei que comporti un canvi de domicili habitual del treballador o treballadora.

El trasllat de treballadors exigirà l'existència de raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció que ho justifiquin. En quan al procediment establerts al respecte s'estarà a lo disposat en el article 40 del ET.

En cas de no arribar a acord amb la representació legal dels treballadors o treballadores, o bé si no n'hi hagués al centre de treball, la decisió sobre això se sotmetrà necessàriament a procediment arbitral en el Tribunal Laboral de Catalunya dictant-se laude de compliment obligat.

Si existís acord o posat el cas que l'arbitratge fos favorable al trasllat, aquest el cobriran en primer lloc els treballadors o treballadores que així ho sol·licitin.

Notificada la decisió de trasllat, el treballador tindrà dret a optar entre el trasllat, perceben una compensació per despeses, o la extinció del seu contracte, percebent una indemnització de 20 dies de salari per any de servei, de conformitat amb l' article 40 del Estatut dels Treballadors.

En tot cas, el treballador o treballadora tindrà garantits tots els drets que tingués adquirits, així com qualsevol altres que en el futur poguessin establir-se.

El treballador o treballadora percebrà, per a compensació de despeses, l' import de la locomoció de l'interessat i dels familiars que convisquin o depenguin d' ell i el de transport de mobiliari, roba, béns, etc., així com les despeses d'allotjament durant el temps necessari, amb un màxim d'un trimestre, fins a instal·lar-se en el seu nou domicili.

Article 68

Canvi entre centres de treball

En el supòsit de canvi de centre de treball, per raons de caràcter tècnic, organitzatiu i de producció, que no comporti necessàriament canvi de domicili habitual per al treballador o treballadora, l'empresa estarà obligada a:

1. Comunicació prèvia al treballador i, simultàniament a la representació legal dels treballadors o treballadores, iniciant-se paral·lelament un període de consultes de 5 dies destinat a arribar a un acord que salvaguardi les condicions laborals i econòmiques del centre de procedència per al treballador o treballadora.

2. En el supòsit que no s'arribés a acord amb el treballador o treballadora, serà necessàriament la representació dels treballadors o treballadores del centre de procedència d'aquell o de l'empresa, si hi hagués Comitè Intercentres, la que decideixi en el termini de 3 dies des del rebut de la notificació, considerant els motius adduïts per l'empresa per efectuar el canvi i l'existència o no de treballadors o treballadores voluntaris per cobrir el canvi.

3. En cap cas, llevat d'acord voluntari, podran canviar-se de centre els representants legals dels treballadors o treballadores amb mandat en vigor o els qui en el termini d'un any haguessin cessat en aquestes funcions. Així mateix, tampoc es podran canviar aquells treballadors o treballadores que, estant en procés electoral, prenguin part de les candidatures a Delegats de Personal o Comitès d'Empresa. Les salvaguardes anteriors seran d'aplicació als Delegats Sindicals.

4. Quan existeixin raons de caràcter econòmic, tècnic, organitzatiu i de producció, en tot cas només serà possible el canvi de centre de treball quan quedi acreditat que els diferents centres de treball formin part d'una

mateixa empresa.

5. L'acompliment del procediment anteriorment exposat no caldrà en el supòsit que el canvi sigui col·lectiu com a conseqüència del canvi en la ubicació del centre de treball. En aquest cas s'ha de complir el que disposa l'Estatut dels treballadors.

Capítol dotzè

Drets sindicals

Article 69

Drets sindicals del representants de les persones treballadores

Tots els representants de les persones treballadores tindran dret a:

Difondre publicacions i avisos de caràcter sindical als locals de l'empresa, entre els treballadors o treballadores i fora de les hores de treball.

Fixar tota mena de comunicacions i anuncis de caràcter sindical en els taulers que a aquest efecte han d'establir-se i que l'empresari ha de facilitar, dins dels locals de l'empresa i en llocs que garanteixin un adequat accés a aquests per part de tots els treballadors o treballadores, procurant evitar la seva ubicació en dependències d'accés al públic.

Recaptar les cotitzacions sindicals dels afiliats, així com qualsevol altre tipus d'aportacions amb fins sindicals, fora de les hores de treball.

Els treballadors o treballadores que siguin elegits per desenvolupar càrrecs sindicals d'àmbit sectorial (comarcal, provincial, etc) podran sol·licitar excedència sindical pel temps necessari, sent obligatòria per a l'empresa la seva concessió i la reserva del seu lloc de treball, en els termes establerts en la Llei Orgànica de llibertat sindical.

Així com altres qüestions que vinguin regulada a la normativa vigent en cada moment.

Article 70

Drets dels comitès d'empresa i delegats o delegades de personal

Els Comitès d'Empresa i els Delegats o Delegades de Personal, a més de les competències establertes en l'Estatut dels treballadors, tindran dret a:

Convocar assemblees dels treballadors o treballadores de l'empresa, prèvia notificació a l'empresari, als centres de treball i fora de la jornada laboral.

Disposar d'un saldo de 20 hores mensuals de permís retribuït per atendre els assumptes de caràcter laboral dels seus representats prèvia notificació a l'empresari i posterior justificació. Aquest saldo podrà ampliar-se en 5 hores per a assistència a cursets i congressos sindicals.

Disposar fins a 8 dies de permís no retribuïts a l'any per a l'exercici d'activitats sindicals al marge de l'empresa, prèvia notificació a l'empresari amb un mínim de 72 hores i posterior justificació.

Que es comuniqui a la resta del personal el seu acomiadament, en cas de produir-se, que ha de resoldre, en tot cas, el jutjat social, i en el supòsit de declarar-se improcedent l'empresa l'ha de readmetre.

Els Delegats o Delegades de Personal o membres del Comitè d'Empresa, previ acord escrit amb la Direcció de l'empresa, podran acumular les hores sindicals a les quals tinguin dret en la forma que creïn convenient.

En allò no regulat en el present apartat s'estarà al que disposa l'article 64 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 71

Seccions sindicals

Els sindicats podran constituir seccions sindicals, conforme a allò disposat en la Llei Orgànica de Llibertat Sindical. A les empreses amb més de 20 treballadors o treballadores que comptin amb un 50% d'afiliats, la secció sindical representarà els interessos sindicals dels seus afiliats davant la Direcció de l'empresa, la qual comptarà amb un Delegat o Delegada Sindical, que gaudirà dels drets i les garanties fixats per als Delegats o Delegades de Personal i membres dels Comitès d'Empresa, llevat que es refereix a reserves d'hores.

Article 72

Tauler d'anuncis

Ha d'estar en lloc visible per als treballadors o treballadores un tauler d'anuncis on ha de figurar Rebut de Liquidació de Cotitzacions (RLC), antic TC-1 i Relació Nominal de Treballadors (RNT) antic TC-2, el calendari laboral, les vacances dels treballadors o treballadores, el calendari oficial de festes, la plantilla-escalafó de personal i el justificant de pagament de l'impost sobre la renda de les persones físiques; a més de tota la informació que estimin d'interès les seccions sindicals, els Comitès d'Empresa o els Delegats o Delegades de Personal.

Article 73

Nul·litat d'actes o pactes

Seràn nuls i sense efecte qualsevol acte o pacte conduent a:

Condicionar l'ocupació d'un treballador o treballadora a la seva afiliació o no a qualsevol sindicat.

Acomiadar, sancionar o cessar un treballador o treballadora per raó de la seva afiliació o activitat sindical.

Article 74

Cobrament de quotes sindicals

Amb la finalitat de facilitar la labor en el cobrament de les quotes sindicals, les empreses es comprometen a descomptar-les directament de la nòmina del treballador o treballadora que ho sol·liciti per escrit, ingressant-les a continuació en el compte que li sigui indicat pel sindicat.

Capítol tretzè

Seguiment del Conveni

Article 75

Comissió Paritària d'interpretació, vigilància i mediació

En compliment del que disposa l'article 85 del Text refòs de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, s'estableix, durant la vigència i compliment de les qüestions que es deriven de l'aplicació del Conveni col·lectiu, una Comissió Paritària que estarà formada per quatre representants de la patronal i altres quatre representants de la part social, signants tots ells del present Conveni.

La Comissió Paritària haurà de ser notificada de les sol·licituds que efectuin les empreses, per a la inaplicació de les condicions de treball contingudes en el present Conveni de conformitat amb el que disposa l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors.

El procediment d'actuació d'aquesta Comissió consistirà en que les discrepàncies o les queixes, així com les demés funcions regulades més avant, que puguin sorgir sobre el que s'ha pactat en aquest conveni es comuniquen per escrit a la Comissió Paritària, la qual, una vegada rebut l'escrit, es reunirà i en un termini de set dies, a comptar des de la recepció del mateix, resoldrà sobre la qüestió objecte de la controvèrsia.

CVE-DOGC-A-24121072-2024

A les reunions podrán assistir, amb veu però sense vot, els assessors que les parts designin, amb un màxim de dos per cada representació.

Els acords de la Comissió requeriran, en qualsevol cas, el vot favorable del 60% de cadascuna de les 2 representacions. Per a la validesa de les seves reunions, es requerirà la prèvia citació telegràfica als responsables de coordinació de cadascuna de les parts. Un cop complert aquest requisit amb la prudent antelació, la Comissió quedarà vàlidament constituïda amb l'assistència a la reunió de 2 membres de la representació empresarial i del mateix nombre per a la representació sindical.

Els domicilis per a comunicacions a la Comissió Paritària, son els següents:

AEJEA: Via Laietana, 32 Entresòl E-08,(Edifici Foment del Treball Nacional) 08003 Barcelona.

Gremi Català de Bingos: carrer Via Laietana núm.51, 08003-Barcelona.

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

FeSMC-UGT: Rambla del Raval, 29-35 4º planta CP 08001 Barcelona.

CCOO Serveis: Via Laitenam 16; planta 2 CP 08003 Barcelona.

La Comissió també es pot reunir en qualsevol altre lloc, si així s'acorda prèviament.

Les funcions encomanades a la Comissió Paritària, son les enumerades seguidament:

- Coneixement i resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i interpretació del Conveni col·lectiu, així com la seva vigilància en el compliment del que ha estat pactat.
- Mediar o arbitrar, en el seu cas, en el tractament i solució de totes les qüestions i conflictes de caràcter col·lectiu que li siguin sotmeses, de comú acord entre les parts, en aquelles matèries contemplades en els articles 40, 41 i 82.3 del Text refòs de l'Estatut dels treballadors.
- Vetllar especialment pel coneixement i la recepció d'informació, en relació a la ocupació en el sector, analitzant i informant sobre les diverses oportunitats, seguint les recomanacions de l'Acord Interprofessional de Catalunya vigent en cada moment.
- Determinar les taules salarials i/o revisions salarials corresponents als anys 2024, 2025 i 2026 de conformitat amb allò establert a l'article 46 del present conveni.

S'acorda que la Comissió Paritària celebrarà la seva primera reunió als tres mesos de la data de signatura del present Conveni.

Capítol catorzè

Solució alternativa de conflictes laborals

Article 76

Solució de conflictes extrajudicials

Les parts signants del present Conveni, en representació dels treballadors i de les empreses compreses en l'àmbit personal del mateix, acorden expressament sotmetres als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució dels conflictes laborals d'índole col·lectiva o plural que es poguessin suscitar com a tràmit processal previ obligatori a la via judicial, als efectes establerts en els articles 63 i 156 de la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social.

Serà també objecte de submissió específica als procediments de conciliació, mediació, i en el seu cas arbitratge, de les condicions tècniques del TLC qualsevol suposit derivat de violència de gènere, al igual que, les discrepàncies i conflictes que es produeixin en matèria de prevenció de riscos laborals i de salut laboral.

No obstant l'anterior, en l'àmbit dels conflictes col·lectius regulats en el article 41 i 82 de l'Estatut dels Treballadors i els relatius o fonamentats en l'aplicació i/o interpretació del present Conveni, serà requisit previ sotmetre's als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

Capítol quinzè

Desvinculació

Article 77

Inaplicació de les condicions de treball

Segons l'establert en l'article 82.3 de l'ET, per acord entre l'empresa i la representació legal dels treballadors, quan existeixin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, es podrà procedir, amb un període de consultes previ, d'una durada no superior a quinze dies, a inaplicar en l'empresa les condicions de treball previstes en el Conveni col·lectiu que afectin a les següents matèries:

- Jornada de treball.
- L'horari i la distribució del temps de treball.
- Règim de treball a torns.
- Sistema de remuneració i quantia salarial.
- Sistema de treball i rendiment.
- Funcions, quan excedeixin dels límits que per a la mobilitat funcional preveu l'article 39 de l'ET.
- Millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social.

Quan el període de consultes finalitzi amb acord, es presumirà que concorren les causes justificatives exposades a l'article 82.3 de l'ET i únicament podrà ser impugnat davant la jurisdicció social per la existència de frau, dolo, coacció o abús de dret en la seva conclusió. L'acord haurà de determinar, amb exactitud, les noves condicions de treball aplicables en l'empresa i la seva durada, que no podrà anar més enllà del moment en que resulti aplicable un nou Conveni col·lectiu a l'empresa.

Tant mateix, l'acord haurà de ser notificat a la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu.

Quan no s'hagués sol·licitat la intervenció de la Comissió o bé aquesta no hagués arribat a un acord, les parts caldrà que recòrrin als procediments que s'hagin establert en els acords interprofessionals d'àmbit nacional o bé autonòmic per tal de solventar de manera efectiva les discrepàncies que hagin pogut sortir a la negociació que fa referència aquest article, serà requisit previ sotmetre's als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

Capítol setzè

Polítiques de igualtat

Article 78

Plans d'igualtat

En el cas de les empreses de cinquanta o més treballadors, hauran de tenir un pla d'igualtat, amb l'abast i contingut establerts normativament en cada moment, que també ha de ser objecte de negociació en la forma que es determini en la legislació laboral.

Contingut

El Pla d'igualtat haurà de contenir un conjunt ordenat de mesures avaluables dirigides a remoure els obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat efectiva de dones i homes. Amb caràcter previ s'elaborarà un diagnòstic negociat, si escau, amb la representació legal de les persones treballadores, que contindrà almenys les següents matèries:

CVE-DOGC-A-24121072-2024

- Procés de selecció i contractació
- Classificació professional
- Formació
- Promoció professional
- Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes
- Exercici co-responsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
- Infrarepresentació femenina
- Retribucions
- Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Diagnòstic

L'elaboració del diagnòstic es realitzarà en el si de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, per a això, la Direcció de l'empresa ha de facilitar totes les dades i informació necessària per elaborar el mateix en relació amb les matèries enumerades en aquest apartat, així com les dades del Registre que regula l'article 28, apartat 2 de l'Estatut dels treballadors, entre altres, els següents:

- a) Distribució de la plantilla en relació a edats, antiguitat, departament, nivell jeràrquic, grups professionals i nivell de formació
- b) Distribució de la plantilla en relació a tipus de contractes
- c) Distribució de la plantilla en relació a grups professionals i salaris
- d) Distribució de la plantilla en relació a ordenació de la jornada, hores anuals de treball, règim de torns i mesures de conciliació de la vida familiar i laboral
- e) Distribució de la plantilla en relació a la representació sindical
- f) Ingressos i cessaments produïts en l'últim any especificant grup professional, edat i tipus de contracte
- g) Nivells d'absentisme especificant causes i desglossant les corresponents a permisos, incapacitats o altres
- h) Excedències últims any i els motius
- i) Promoció últims anys especificant grup professional i llocs als quals s'ha promocionat, així com promocions vinculades a mobilitat geogràfica
- j) Hores de formació últims any i tipus d'accions formatives

Igualment haurien de diagnosticar-ne: els criteris i canals d'informació i / o comunicació utilitzats en els processos de selecció, formació i promoció, els mètodes utilitzats per a la descripció de perfils professionals i llocs de treball, el llenguatge i contingut de les ofertes d'ocupació i dels formularis de sol·licitud per participar en processos de selecció, formació i promoció.

Objectius

Una vegada realitzat el diagnòstic de situació podran establir-se els objectius concrets a arribar a sobre la base de les dades obtingudes i que podran consistir en l'establiment de mesures d'acció positiva en aquelles qüestions en les quals s'hagi constatat l'existència de situacions de desigualtat entre dones i homes feturosos de justificació objectiva, així com en l'establiment de mesures generals per a l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no discriminació.

Tals objectius, que inclouran les estratègies i pràctiques per a la seva consecució, aniran destinats preferentment a les àrees d'accés a l'ocupació, formació, classificació i promoció professional, condicions retributives i de jornada, conciliació de la vida familiar, etc., i, ens altres, podran consistir en:

- a) Promoure processos de selecció i promoció en igualtat que evitin la segregació vertical i horitzontal i la utilització del llenguatge sexista. Amb això es pretindrà assegurar procediments de selecció transparent per a

CVE-DOGC-A-24121072-2024

l'ingrés en l'empresa mitjançant la redacció i difusió no discriminatòria de les ofertes d'ocupació i l'establiment de proves objectives i adequades als requeriments del lloc ofert, relacionades exclusivament amb la valoració d'aptituds i capacitats individuals

- b) Promoure la inclusió de dones en llocs que impliquin comandament i/o responsabilitat
- c) Establir programes específics per a la selecció/promoció de dones en llocs en els quals estan subrepresentades
- d) Revisar la incidència de les formes de contractació atípiques (contractes a temps parcial i modalitats de contractació temporal) en el col·lectiu de treballadores en relació amb de treballadors i adoptar mesures correctores en cas de major incidència sobre aquestes de tals formes de contractació
- e) Garantir l'accés en igualtat d'homes i dones a la formació d'empresa tant interna com externa, amb la finalitat de garantir la permanència en l'ocupació de les dones, desenvolupant el seu nivell formatiu i la seva adaptabilitat als requisits de la demanda d'ocupació
- f) Informació específica a les dones dels cursos de formació per a llocs que tradicionalment hagin estat ocupats per homes
- g) Realitzar cursos específics sobre igualtat d'oportunitats
- h) Revisar els complementos que componen el salari per a verificar que no estiguin tancant una discriminació sobre les treballadores
- i) Promoure processos i establir terminis per a corregir les possibles diferències salarials existents entre homes i dones
- j) Aconseguir una major i millor conciliació de la vida familiar i laboral d'homes i dones mitjançant campanyes de sensibilització, difusió dels permisos i excedències legals existents, etc.
- k) Establir mesures per a detectar i corregir possibles riscos per a la salut de les treballadores, especialment de les dones embarassades, així com accions contra els possibles casos d'assetjament moral i sexual

Article 79

Igualtat retributiva

L'empresari està obligat a pagar per la prestació d'un treball d'igual valor, la mateixa retribució, satisfeta directament o indirectament, qualsevol que sigui la naturalesa de la mateixa, salarial o extra salarial, sense que pugui produir cap discriminació per raó de sexe en cap dels elements o condicions d'aquella.

Per això, les empreses estan obligades a portar un registre amb els valors mitjans dels salaris, els complementos salarials i les percepcions extra salarials de la seva plantilla, desagregades per sexe i distribuïts per grups professionals i llocs de treball igual o d'igual valor.

Les persones treballadores tenen dret a accedir, a través de la representació legal dels treballadors a l'empresa, al registre salarial de la seva empresa.

Quan en una empresa amb almenys cinquanta treballadors, la mitjana de les retribucions als treballadors d'un sexe sigui superior als de l'altre en un vint per cent o més, prenent el conjunt de la massa salarial o la mitjana de les percepcions satisfetes, l'empresari haurà d'incloure en el Registre salarial una justificació de que aquesta diferència respon a motius no relacionats amb el sexe de les persones treballadores.

Article 80

Víctimes de violència de gènere

No es computaran com a faltes d'assistència les absències motivades per la situació física o psicològica derivada de violència de gènere acreditada pels serveis socials d'atenció o servei de salut segons procedeixi a l'efecte del que disposa l'article 52 d) de l' ET.

Així mateix, les persones treballadores víctimes de violència sobre la dona, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret d'assistència social integral, tindran dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució, o la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables, en els termes que per a

CVE-DOGC-A-24121072-2024

aquests supòsits estableixi el pla d'igualtat d'aplicació, si no, l'elecció correspondrà a la persona treballadora.

La treballadora víctima de violència de gènere que es vegi obligada a abandonar el lloc de treball en la localitat on venia prestant els seus serveis, per a fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindrà dret preferent a ocupar altre lloc de treball, del mateix grup professional o categoria equivalent, que l'empresa tingui vacant en qualsevol altre dels seus centres de treball. En tals supòsits, l'empresa estarà obligada a comunicar a la treballadora les vacants existents en aquest moment o les quals es poguessin produir en el futur. El trasllat o el canvi de centre de treball tindran una durada inicial de sis mesos, durant els quals l'empresa tindrà l'obligació de reservar el lloc de treball que anteriorment ocupava la treballadora. Acabat aquest període, la treballadora podrà optar entre el retorn al seu lloc de treball anterior o la continuïtat en el nou. En aquest últim cas, decaurà l'esmentada obligació de reserva.

En el supòsit previst en la lletra "n" de l'apartat 1 de l'article 45 de l'Estatut dels treballadors, el període de suspensió tindrà una durada inicial que no podrà excedir de sis mesos, tret que de les actuacions de tutela judicial resultés que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requereix la continuïtat de la suspensió. En aquest cas, el jutge podrà prorrogar la suspensió per períodes de tres mesos, amb un màxim de divuit mesos.

La treballadora víctima de violència de gènere, sempre que tingui aquesta condició legalment reconeguda, tindrà dret a les llicències sense sou que resultin necessàries per a assistir als serveis socials, policials o de salut, prèvia acreditació de la seva necessitat.

Igualment, la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat efectiva de dones i homes, haurà de ser interpretada sempre en termes de raonabilitat tenint en compte que les plantilles de les empreses són producte d'una decantació natural en el temps que obeeixen a uns antecedents connectats amb els del propi mercat de treball i l'ocupació i una menor participació històrica de les dones en les tasques de producció. De tot això no es deriven necessàriament suposats de discriminació laboral ja que les possibles diferències existents respecte la quantificació de sexes en la plantilla poden estar en alguna manera motivades per les raons anteriors a aquestes. Això no obsta perquè cap al futur les decisions empresarials s'acomodin als termes previstos en la Llei de manera que les decisions empresarials no només no afavoreixin discriminació alguna sinó que per contra procurin i facilitin la plena incorporació de la dona a totes les tasques o llocs de treball existents en les estructures de les empreses.

Article 81

Dret a la desconexió digital

1. Per tal de garantir el respecte al temps de descans, permisos i vacances, així com la intimitat familiar i personal de les persones treballadores, aquestes tenen dret a la desconexió digital. El dret a la desconexió digital potenciarà la conciliació de l'activitat professional i la vida personal sense perjudici de les necessitats, la naturalesa i l'objecte de la relació laboral.
2. Amb l'objectiu de garantir el dret a la desconexió digital les empreses estaran obligades a elaborar, amb audiència prèvia als representants de les persones treballadores, una política interna dirigida a la totalitat de les seves plantilles que haurà de:
 - a. Definir les modalitats d'exercici del dret a la desconexió digital.
 - b. Definir les accions de formació i sensibilització de les persones treballadores sobre un ús raonable de l'ús de les eines tecnològiques que eviti el risc de fatiga informàtica.
 - c. Contemplar les especificitats, si escau, del dret a la desconexió digital respecte als comandaments, així com respecte a les persones treballadores que presten els seus serveis a distància o altres col·lectius que així ho requereixin.
 - d. Respectar els sistemes de flexibilitat en matèria de jornada i disponibilitat existents a l'empresa, i les necessitats de comunicació que se'n derivin.
 - e. Garantir el respecte pel compliment de la normativa en matèria de jornada laboral i descansos.
 - f. Garantir la realització d'aquelles comunicacions, d'impossible dilació, entre empresa i persona treballadora.
3. En tot cas, en l'elaboració de la política de desconexió digital s'atendrà a la mida i les circumstàncies empresarials.

Article 82

CVE-DOGC-A-24121072-2024

Adaptació de la jornada per a la conciliació de la vida personal i familiar

Amb la finalitat de facilitar l'aplicació de l'article 34.8 de l'Estatut dels treballadors, quant a les sol·licituds d'adaptació de la jornada, el procediment previst a l'article esmentat haurà de prendre en consideració el següent:

1r.- Aquesta sol·licitud està concebuda a la norma com un dret de la persona treballadora.

2º.- Resulta necessari, en aquells casos en què hi hagi discrepància inicial entre les parts, que es produeixi una negociació entre empresa i persona treballadora dins del marc establert a la norma, aixecant-se acta de les diferents reunions.

3r.- Aquest procés ha de ser efectiu (no fictici) i en ell, les parts han de proposar alternatives de conformitat amb les seves respectives posicions que quedaran reflectides documentalment.

4t.- Les alternatives han de ser motivades, en el sentit de raonables.

5è.- L'eventual negativa de l'empresa a la sol·licitud serà igualment motivada, en el sentit d'objectivament raonada.

Disposició addicional

Complements

En compliment del pacte de respecte a les condicions econòmiques més beneficioses contingudes en l'article 7, s'estableixen els complements salarials següents.

1. Increment jornada:

Les empreses, per als seus treballadors o treballadores en plantilla a 31 de desembre de 2004, i mentre perduri la relació laboral, establiran un complement denominat increment de jornada, com a conseqüència de l'augment de jornada pactat en el 9è Conveni a partir de l'1 de gener de 2005.

La quantia d'aquest serà de 12 mensualitats a raó de 68,36€ para el 2023.

Per als anys 2024, 2025 i 2026 el complement serà incrementat tal i com es preveu a l'article 46.

2. *Ad personam*:

Per l'any 2023 i successius de vigència del Conveni les empreses, per als seus treballadors o treballadores en plantilla a 31 de desembre de 2004 i mentre perduri la relació laboral, mantindran un complement ad personam que els garanteixi el manteniment del seu nivell retributiu pel concepte plus de Conveni.

L'esmentat complement serà la diferència entre les quantitats meritades per a 2004, d'acord amb les extingides taules -incloent la quantia corresponent a les pagues extres-, i el còmput que resulti de les taules d'aplicació a 31 de desembre de 2008.

El complement anual així calculat es distribuirà en 12 mensualitats.

En els supòsits de subrogació, successió o substitució empresarial, així com de canvi d'empresa en el si d'un grup empresarial, serà d'aplicació allò disposat en els articles 17 a 21 i altres de la legislació vigent, a fi de garantir el manteniment dels complements als quals es refereixen els paràgrafs anteriors.

Annex I

Taules salarials 2023

Taula salarial	Euros
Salari base (mes)	1.033,77
Nocturnitat (mes)	80,29
Plus transport (mes)	57,40
Menyscapte de diners (mes)	19,88
Plus prolongació jornada (mes)	59,19
Compl. increment jornada (mes)	68,36

Hores extraordinàries	Euros
Director de sala	12,93
Personal de mesa	12,24
Personal de mesa	10,86

Complement ex-antiguitat: l'import aplicable a 31 de desembre de 2022 serà incrementat amb 3,10% i amb efectes 1/01/2023.

Plus conveni consolidat: l'import aplicable a 31 de desembre de 2022 serà incrementat amb 3,10% i amb efectes 1/01/2023.

Per als anys 2024, 2025 i 2026, s'incrementarà tal com es preveu a l'article 46.

Taules salarials 2024

Taula salarial	Euros
Salari base (mes)	1.064,78
Nocturnitat (mes)	82,70
Plus transport (mes)	59,12
Menyscapte de diners (mes)	20,48
Plus prolongació jornada (mes)	60,97
Compl. increment jornada (mes)	70,41

CVE-DOGC-A-24121072-2024

Hores extraordinàries	Euros
Director de sala	13,32
Personal de mesa	12,61
Personal de mesa	11,19

Complement ex-antiguitat: l'import aplicable a 31 de desembre de 2023 serà incrementat amb 3,00% i amb efectes 1/01/2024.

Plus conveni consolidat: l'import aplicable a 31 de desembre de 2023 serà incrementat amb 3,00% i amb efectes 1/01/2024.

Per als anys 2025 i 2026, s'incrementarà i/o revaloritzarà tal com es preveu a l'article 46.

(24.121.072)