

Conselleria de Economía, Industria, Turismo y Empleo

Anuncio de la Conselleria de Economía, Industria, Turismo y Empleo sobre texto del convenio colectivo de trabajo del sector de Juego del Bingo de la provincia de Valencia (Código 46002015011985).

ANUNCIO

Resolución de fecha 16 de enero de 2013, de la Dirección Territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo de Valencia, por la que se dispone el registro oficial, depósito y publicación del Convenio Colectivo de trabajo del sector del Juego del Bingo de la provincia de Valencia.

Vista la solicitud de inscripción del Convenio Colectivo arriba citado, suscrito el 20/11/2012 por la Comisión Negociadora formada, de la parte empresarial, por las asociaciones empresariales EJUVA y GREBIN, y de la parte social, por el Sindicato Independiente, no siendo suscrito por CC.OO. y U.G.T., y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, arts. 2.a) y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo y arts. 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial, conforme a las competencias legalmente establecidas en el art. 51.1.1ª del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, modificado por el art. 57 de la Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril, de Reforma de la Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio; el Decreto 19/2012, de 7 de diciembre, del President de la Generalitat, por el que determina las consellerias en que se organiza la Administración de la Generalitat, así como el Decreto 179/2012, de 14 de diciembre, del Consell, por el que establece la estructura básica de la Presidencia y de las consellerias de la Generalitat, y el Decreto 188/2012, de 21 de diciembre, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional de la Conselleria de Economía, Industria, Turismo y Empleo, resuelve:

Primero: Ordenar su inscripción en este Registro electrónico de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la representación de la Comisión Negociadora y depósito del texto original del convenio.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Valencia, a 16 de enero de 2013.-El director territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo, Javier Manglano Sada.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DEL JUEGO DEL BINGO PARA LA PROVINCIA DE VALENCIA PARA EL AÑO 2011-2012-2013

CAPITULO I

AMBITOS

Artículo 1º. ÁMBITO TERRITORIAL Y FUNCIONAL.- El presente convenio será de aplicación en todas las empresas de servicios o titulares ,organizadoras del juego del bingo radicadas en la Provincia de Valencia, incluyéndose tanto las existentes en la actualidad como aquellas otras que pudieran establecerse en el futuro.

Artículo 2º. ÁMBITO PERSONAL.- El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores que prestan sus servicios en las empresas indicadas en el artículo anterior, así como aquellos quienes lo hagan en el futuro.

Artículo 3º. ÁMBITO TEMPORAL Y DENUNCIA El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día siguiente de su publicación en el B.O.P., si bien sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 2011, y su duración será de tres años , por lo que terminará el 31 de diciembre de 2013, fecha en la cual perderán su vigencia exclusivamente las cláusulas obligacionales.

La denuncia del presente convenio se comunicará por escrito, que deberá dirigir la parte legitimada denunciante a las demás partes otorgantes del mismo y a la autoridad laboral, con al menos 60 días de antelación a la finalización de su vigencia, expresando detalladamente en la comunicación la legitimación que ostente , el ámbito del convenio y las materias objeto de negociación.

Denunciado el convenio, en el plazo máximo de dos meses desde la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora.

El plazo máximo de negociación será de 18 meses, independientemente de la duración del anterior convenio, a contar desde la fecha de pérdida de vigencia del anterior convenio.

Artículo 4º. VINCULACIÓN AL CONVENIO Y CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.- Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente y en términos anuales. Las condiciones pactadas son compensables y absorbibles con cualesquiera otras que derivadas de normas legales o convencionales, contratos de trabajo, etc. que con carácter general o personal vengán percibiéndose en la actualidad por los trabajadores afectados por este convenio. No obstante las empresas respetarán las condiciones más favorables que vengán percibiéndose que excedan de lo establecido en este convenio.

Artículo 5º. CONCURRENCIA.- Durante la vigencia del presente convenio, éste no podrá verse afectado por lo previsto en otro de ámbito distinto, tanto de ámbito superior, igual, o inferior, si bien, la regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa tendrán prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias.:

- a) Cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- b) El abono o la compensación de horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo , el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por ley a los convenios de empresa .
- f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

CAPÍTULO II

INGRESO Y CESE EN LA EMPRESA

Artículo 6º. CONTRATACIÓN

I. Contrato fijo o indefinido.

Todas las empresas afectadas por el presente Convenio Marco cubrirán, al menos, los puestos de trabajo de sus correspondientes plantillas de acuerdo a la norma convencional que sea de aplicación según su ámbito.

II. Contrato Fijo de trabajo discontinuo:

Se estará a lo establecido en el artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores.

Podrá concertarse para realizar trabajos fijos y periódicos, de carácter discontinuo o estacional, se repitan o no en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa; como puede darse en las Salas de Juego que funcionen únicamente en determinados días de la semana o en aquellas otras en las que la actividad y afluencia de público se incremente regularmente en determinadas épocas o estaciones del año.

1. La consideración de trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos se hará constar obligatoriamente en el contrato de trabajo que se suscriba, así como las especiales circunstancias que pueden concurrir en el mismo. Se computará su antigüedad a todos los efectos desde la firma inicial del contrato de trabajo.

El llamamiento deberá realizarse por orden de antigüedad dentro de cada Grupo Profesional. El mismo criterio regirá cuando el empresario acuerde prolongar la actividad del trabajador, siempre que este no tenga suspendido el contrato por tiempo igual o superior al de la prolongación, siendo la misma de obligada aceptación por parte del trabajador o trabajadora.

En el supuesto de ausencia de llamamiento el trabajador o trabajadora deberá reclamar en el plazo de veinte días hábiles en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

III. Contrato de trabajo a tiempo parcial:

Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y a lo que dispone el presente artículo a continuación.

1. Podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación.

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

3. La duración de la jornada contractual para estos trabajadores y trabajadoras en ningún caso podrá ser inferior a dieciséis horas ni exceder de treinta horas semanales. Excepcionalmente podrá disminuirse a catorce horas semanales en los supuestos de salas cuya apertura se produzca únicamente durante los fines de semana.

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

5. El trabajador o trabajadora a tiempo parcial no verá mermados sus derechos con respecto a los trabajadores y trabajadoras a tiempo completo, incluidos los derechos sindicales.

6. El número de trabajadores y trabajadoras bajo esta modalidad de contrato en ningún caso podrá exceder del 33 por 100 de la plantilla fija pactada en este convenio; salvo que el horario de apertura de la sala resulte inferior a la jornada semanal de trabajo a tiempo completo.

7. Reglas de conversión de los contratos a tiempo parcial.

7.1. Los trabajadores y trabajadoras con contrato a tiempo completo podrán convertir sus contratos en tiempo parcial, por motivos familiares o formativos.

Se entenderá que concurren razones familiares cuando el trabajador o trabajadora tenga a su cargo hijos o hijas menores de catorce años de edad o discapacitados; o tenga a su cargo hijos o hijas menores de catorce años de edad o discapacitados; o tenga a su cargo hijos o hijas menores de catorce años de edad o discapacitados; o en su caso ascendientes que precisen asistencia por enfermedad o incapacidad grave.

Se entenderá que concurren razones formativas cuando el trabajador o trabajadora asista a cursos de formación profesional reglada que redunden en su mejor y mayor perfeccionamiento profesional, o a cursos para la obtención de título académico universitario.

En todo caso los trabajadores y trabajadoras con contrato a tiempo parcial por razones familiares o formativas tendrán preferencia para convertir sus contratos a tiempo completo cuando se produzca vacante a tiempo parcial o a tiempo completo en su misma Categoría o Grupo Profesional.

7.2. Los trabajadores y trabajadoras con contrato de trabajo a tiempo completo podrán convertir sus contratos de tiempo completo a tiempo parcial, mediando un preaviso de cuarenta y cinco días, aunque no concurren los motivos referidos en el número anterior.

7.3. Producida vacante en la empresa, bien a tiempo completo bien a tiempo parcial, se procederá antes de realizar el proceso previsto de promoción profesional o contratación de un trabajador o trabajadora no vinculado a la misma, a ofrecer necesariamente la posibilidad de su cobertura por los trabajadores con contrato a tiempo parcial de la misma Categoría o Grupo Profesional, conforme al siguiente criterio de prelación:

- Preferencia de los trabajadores y trabajadoras con contrato convertido en tiempo parcial por concurrencia de razones familiares o formativas.

- Resto de trabajadores y trabajadoras con contrato a tiempo parcial, desde el inicio de su relación laboral o por conversión desde el tiempo completo pero sin concurrencia de razones familiares o formativas.

En el supuesto de que exista más de un trabajador o trabajador en las mismas circunstancias descritas, accederá a la vacante aquel que cuente con mayor antigüedad bajo la modalidad a tiempo parcial.

IV.- Contrato Eventual por circunstancias de la producción.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores.

La duración máxima de este contrato será de doce meses en un período de dieciocho meses, contados desde que se producen las circunstancias del mercado o la acumulación de tareas que lo motiven. En caso de que se concierte por un tiempo inferior a doce meses, podrá ser prorrogado, por una sola vez, mediante acuerdo entre las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite.

Con independencia de la indemnización legal que corresponda, si la duración cierta del contrato se prolongase por más de seis meses y, al finalizar éste o su prórroga, se extinguiese el mismo por voluntad del empresario, el trabajador tendrá derecho a una indemnización adicional a la legal de un día de su salario por mes trabajado, o prorratea en su caso, desde el sexto mes de su prestación laboral y hasta un máximo de diez días.

No podrán utilizar esta modalidad contractual, en los términos anteriormente expuestos, las empresas que no tengan cubiertas las plantillas de trabajadores fijos establecidas en el presente Convenio Marco o el número que se determine en los Convenios Sectoriales de ámbito inferior, en desarrollo de lo previsto en el presente Convenio Marco Estatal.

V.- Contrato de Interinidad:

Para sustituir a trabajadores o trabajadoras con derecho a reserva de puesto de trabajo en los supuestos previstos en el artículo 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo podrá ser objeto de este contrato la sustitución del trabajador o trabajadora durante las tres semanas de acumulación del período de lactancia que se prevé en el presente Convenio Marco.

En el contrato se especificará el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El trabajador o trabajadora interino permanecerá en la empresa en el supuesto de no reincorporación a su puesto de trabajo, por cualquier causa, del trabajador sustituido; respetándose en todo caso el derecho de promoción profesional del resto de la plantilla.

VI.- Contrato Formativos:**- Contrato para la formación:**

Tienen por objeto la adquisición de formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de los puestos de trabajo encuadrados en el Grupo Profesional de Técnicos de Sala. Bien entendido que solo se podrán celebrar con trabajadores y trabajadoras mayores de 18 y menores de 21 años; en consonancia con la normativa aplicable a las Salas de Bingo.

1. De acuerdo con la naturaleza de este contrato, se estima que las funciones prevalentes establecidas en este Convenio Marco y comprendidas en el Grupo de Técnicos de Juego no son susceptibles de ser encuadradas en esta figura contractual, por la necesaria experiencia práctica que deben acumular las Categorías señaladas.

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

3. Las empresas sólo podrán contratar bajo esta modalidad el número de trabajadores previsto reglamentariamente en el artículo 7 del Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo.

4. La retribución será la pactada en el Convenio Colectivo de aplicación en el ámbito territorial de que se trate para las Categorías comprendidas en el Grupo de Técnicos de Sala, en proporción a la jornada efectivamente realizada.

5. El tiempo dedicado a la formación teórica deberá alternarse con los de trabajo efectivo, de forma que el tiempo global correspondiente a aquélla no podrá ser inferior a un 15 por 100 de la jornada anual prevista en el Convenio Colectivo de aplicación.

- Contrato en prácticas:

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

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

VII.- Contrato de relevo: Las partes firmantes del Convenio Provincial consideran que el rejuvenecimiento de las plantillas laborales, con beneficio para las empresas y su posición competitiva en el mercado, y para los trabajadores que sin merma de sus derechos de Seguridad Social mejoran sus condiciones de trabajo al final de su carrera profesional, tiene como instrumento fundamental el fomento de la jubilación parcial y del contrato de relevo, en los términos regulados en el presente artículo del convenio, en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 166.1 y 2 de la Ley General de Seguridad Social.

La empresa y el trabajador podrán acordar la reducción de la jornada y el salario en un mínimo de un 25% y un máximo de un 75% con objeto de que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial anticipada en los términos previstos en el apartado 2 del artículo 166 de la Ley General de Seguridad Social. A tal efecto la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. Si el contrato de relevo se realiza a jornada completa y con duración indefinida, la reducción de jornada y del salario podrá alcanzar el 85 % en lugar del 75%.

El contrato de relevo ha de celebrarse con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

El grupo profesional del trabajador relevista ha de ser el mismo del trabajador sustituido que se jubila parcialmente.

VIII.- Encadenamiento de contratos temporales de un mismo trabajador o trabajadora.

Por aplicación de lo dispuesto en el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores el trabajador que en un periodo de 30 meses hubiera estado contratado durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo grupo profesional, mediante dos o más contratos temporales adquirirá la condición de trabajador fijo en la empresa.

Artículo 7º. PERÍODO DE PRUEBA

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

Grupo de Técnicos de Juego 60 días naturales.

Grupo de Técnicos de Sala 30 días naturales.

Resto del personal 15 días naturales.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 8º. CESE EN LA EMPRESA.-

Los trabajadores que cesen en la empresa vendrán obligados a comunicar su decisión a la empresa con una antelación de quince días a la efectividad de dicho cese. Su incumplimiento llevará aparejado la pérdida del salario de tantos días como días de preaviso incumplido se hayan producido, deducibles, exclusivamente, del importe de las pagas extraordinarias y vacaciones anuales que, como finiquito de cuentas, pudieran corresponderles.

CAPÍTULO III

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y MOVILIDAD FUNCIONAL

Artículo 9º. CRITERIOS GENERALES.-

Los trabajadores que presten servicio en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio quedan clasificados en Grupos Profesionales.

Mediante acuerdo entre el trabajador y la empresa se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, asignándose necesariamente una de las funciones y quedando encuadrado, por tanto, en un Grupo Profesional.

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

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

Artículo 10º. DEFINICIÓN DE LAS FUNCIONES.-

Jefe/a de Sala: Ejercerá la dirección y control general del funcionamiento de la sala, adoptando las decisiones relativas a la marcha de las distintas operaciones de acuerdo con las normas técnicas del bingo y adecuando el ritmo de aquellas en consideración a la afluencia de público, cartones vendidos y mayor o menor cuantía de los premios; cuidará del correcto funcionamiento de todos los aparatos, instalaciones y servicios; ejercerá la jerarquía sobre todo el personal al servicio de la sala; será el responsable de la correcta llevanza de la contabilidad específica del juego, así como la tenencia y custodia de la propia sala, de las autorizaciones precisas para su funcionamiento y de la documentación relativa al personal. Asimismo, el Jefe/a de Sala ostentará la representación de la Entidad titular de la autorización o, en su caso, de la Empresa de servicios que gestione el juego, tanto frente a los jugadores como ante los Agentes de la autoridad, a menos que dicha representación se halle atribuida a otra persona y ésta se encuentre presente en la sala.

Jefe/a de Mesa: Será el responsable de la comprobación de las bolas y cartones; llevará la contabilidad de los cartones vendidos para cada jugada o sorteo; efectuará la determinación de los premios de línea o bingo, comprobará los cartones premiados, informando colectivamente de todo ello a los jugadores, será responsable y custodio del libro de actas de registro y llevará el control del "stock" de cartones por partida. Contestará individualmente cuantas peticiones de información o reclamaciones formulen los jugadores y consignará todo ello, así como las incidencias que se produzcan, en el acta de cada sesión.

Cajero/a: Tendrá en su poder los cartones y los entregará ordenadamente a los Vendedores, indicará al Jefe/a de Mesa el número de cartones vendidos, así como las cantidades que correspondan a los premios de línea y bingo; recaudará el dinero obtenido en la venta de cartones, y preparará las cantidades correspondientes a cada premio para su abono.

Locutor/a-Vendedor/a: Realizará la venta directa de los cartones y la recaudación de su importe, que entregará junto con los cartones sobrantes al Cajero/a; retirará de la mesa, antes de efectuar la venta de los nuevos cartones, los utilizados por los jugadores en la jugada anterior y repasará las series dentro de su jornada laboral. En su turno de Locutor/a pondrá en funcionamiento la máquina cuando se inicie la jugada, leerá en voz alta el número de la bola según el orden de salida; apagará la máquina al finalizar el juego y abonará a los jugadores los importes de línea y bingo, contando su importe en el momento del abono. Cuando realice la labor de locución no realizará la función de venta de cartones, aunque podrá colaborar en otras funciones dentro de la sala.

Admisión y Control: Será el encargado/a de controlar la entrada de jugadores en la sala de juego, comprobando que el carnet correspondiente a la persona que lo presenta, y negando la entrada a las per-

sonas que lo tuvieran prohibido, dando cuenta al Jefe/a de Sala de los incidentes. Tendrá asimismo como misión la llevanza del fichero de visitantes y su actualización.

La definición de categorías que antecede tiene por objeto delimitar el contenido de la prestación laboral. En la asunción de responsabilidades se estará en cada momento a lo que sobre el particular determinen los Reglamentos Autonómicos del Juego del Bingo, o en su defecto el Reglamento de Ámbito Estatal; a falta de regulación expresa en ambos, se estará a lo aquí dispuesto.

Del mismo modo, en aquellos Reglamentos Autonómicos donde al Jefe/a de Sala/ Responsable de Establecimiento, se le haya dado la consideración de Personal Directivo, la presente regulación no modificará dicha consideración a ningún efecto.

Servicios Auxiliares: Estas categorías (Administración, Aparcacoches, Porteros/as, Vigilantes, Personal de limpieza, personal de hostelería etc.), no están comprendidas entre las técnicas del Bingo y realizarán las funciones propias de sus especialidades, sin que les sea exigida credencial de juego o permiso gubernativo alguno.

a) Personal de hostelería: las tareas a realizar por el servicio de hostelería vienen determinadas de manera específica en función de la función desempeñada :

Del Maitre.

Quien desempeñe las funciones del Maitre será personalmente responsable de las funciones especificadas con los números: 1, 2, 3, 4, 6, 12, 29, 30 y 31.

Del Cocinero.

Quien desempeñe las funciones de Cocinero será personalmente responsable de las funciones especificadas con los números: 2, 4, 5, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 25, 26, 27 y 31

Del Camarero.

Quien desempeñe las funciones del Camarero será personalmente responsable de las funciones especificadas con los números: 1, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 29 y 31.

Del Ayudante de Camarero.

Quien desempeñe las funciones de Ayudante de Camarero será personalmente responsable de las funciones especificadas con los números: 9, 10, 11, 13, 16, 29 y 31.

Del Ayudante de Cocina.

Quien desempeñe las funciones de Ayudante de Cocina, ayudando o substituyendo al cocinero, será personalmente responsable de las funciones especificadas con los números: 14, 15, 17, 19, 20, 28 y 31.

Del cajero.

Quien desempeñe las funciones de cajero será personalmente responsable de las funciones especificadas con los números: 12, 22, 23, 24, 25, 26 y 31.

Enumeración de funciones :

1.- Recibirán y ofrecerán al cliente los servicios de cafetería y restauración. Tomando nota de los servicios requeridos por los clientes.

2.- Será el responsable del personal a su servicio, al cual dirigirá según los objetivos y las necesidades que le haya marcado la Dirección.

3.- Estará facultado para exigir al personal a su cargo la máxima disciplina e imponer al mismo las correcciones que estime pertinentes de acuerdo con las pautas establecidas por la Empresa.

4.- Supervisará personalmente la adecuada presentación de los productos que se sirven a los clientes y a los empleados.

5.- Dominará el arte de trinchar y cuidará de la buena presentación de los platos.

6.- Son los encargados de atender y servir al cliente las cantidades según las normas especificadas por la dirección en los recetas.

7.- Cuidará que el rango que se le confie esté siempre en orden, debiendo colaborar para que lo estén también los demás, cuando ello sea necesario y se lo permita su trabajo.

8.- Deberá poseer nociones elementales teóricas tanto de cocina como de preparación de bebidas, para poder informar al cliente, en todo momento, sobre la confección de las distintas ofertas del menú y bebidas.

9.- Mantendrán las sillas y mesas de juego en perfecto orden de alineamiento.

10.- Servirán comandas de artículos de hostelería, cobrando exclusivamente a los clientes de las mesas, a ellos, asignadas.

11.- Retirarán los servicios usados de las mesas de su rango y también de las ajenas, en caso de necesidad.

12.- Todo producto servido deberá ir refrendado por una comanda y acompañado de su correspondiente ticket de cobro o de invitación.

13.- Estarán pendientes de los ceniceros para retirarlos y pasar la bayeta por las mesas.

14.- Serán responsables del estado de la limpieza, mantenimiento y conservación de la cristalería, vajilla, cubertería, utillaje y, en general, la maquinaria e instalaciones de la cocina.

15.- Serán responsables del perfecto estado de limpieza e higiene de las dependencias de cocina y office, así como de sacar la basura de las dependencias de cocina a los contenedores de recogida en horas y en las condiciones establecidas por las Ordenanzas municipales y normas de la Empresa.

16.- Es el encargado de realizar los trabajos que le sean encomendados por el personal de superior categoría profesional, siempre que sean específicos del servicio de comedor.

17.- Encargado de componer y condimentar personalmente los platos de las cartas según las cantidades y calidades establecidas en los recetas de productos suministrados por la dirección de la Empresa.

18.- Deberá dominar los estilos de cocinas, así como el arte de presentar los manjares y montajes de piezas.

19.- Deberá conseguir un rendimiento óptimo, con el fin de que no se produzcan mermas ni pérdidas, de las mercancías que se le entreguen para su condimentación teniendo en cuenta el principio "Primer producto que entra, Primer producto que sale".

20.- Deberá llevar a cabo la organización, guarda, custodia y almacenamiento de todos los productos de alimentación, maquinaria, utensilios y menaje de cocina.

21.- Responsabilizarse del personal adscrito a la cocina dirigiéndolo según las necesidades y los objetivos que le haya marcado el Maitre.

22.- Es el responsable del office. Llevará un control estricto y riguroso de los tickets de cobro o de invitación, en especial de los tickets de los camareros así como de las comandas cumplimentadas por los camareros o personal autorizado; siendo el encargado de efectuar los cobros de cuantos servicios se presten en el establecimiento.

23.- Será el responsable directo del fondo de caja y de la custodia de los albaranes de compra.

24.- Llevará un control exacto y eficaz de las bebidas, alimentos y materiales que se encuentren dentro del office, siempre que cuente con los medios necesarios facilitados por la empresa.

25.- Se encargará de recibir toda clase de bebidas (alcohólicas y refrescantes) y comprobar los pedidos realizados.

26.- Cuidará la buena disposición de las bebidas de la bodega o almacenes para su mejor conservación.

27.- Se encargará de recibir las materias primas así como almacenarlas y retirarlas para su utilización bajo el criterio Fijo (Primer producto que entra primer producto que sale)

28.- Es aquel que trabaja a las órdenes de otros cocineros, procurando asimilar los conocimientos que completen su formación profesional.

29.- Se responsabilizarán de que toda la cubertería, cristalería y loza que sea necesaria para realizar un servicio se encuentre en perfecto estado de conservación y limpieza; especialmente antes de realizar un servicio con ello.

30.- Presentarán especial atención a la limpieza y mantenimiento de las instalaciones procurando el cambio inmediato de las luminarias fundidas y procediendo a informar a la dirección de aquellos desperfectos o roturas que requieran un rápido arreglo de las deficiencias observadas en la limpieza, tanto exterior como propia.

31.- Deberán cumplir la normativa vigente en cada momento sobre manipuladores de alimentos.

Artículo 11º. GRUPOS PROFESIONALES.-

Los Grupos Profesionales están determinados por aquellas funciones que presentan una base profesional homogénea dentro de la Organización del trabajo.

En este sentido y a los efectos de lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, los grupos profesionales que seguidamente se establecen agrupan unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y cuyas funciones, que definen el contenido general de la prestación, se encuentran detalladas en el artículo anterior.

Por acuerdo entre el trabajador o trabajadora y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación a uno de los grupos profesionales previstos en el presente Convenio-Marco. De igual modo, se asignará al trabajador una de las funciones que se recogen en este acuerdo y que delimitan la prestación laboral.

Se establecen dos Grupos Profesionales que engloban las Categorías específicas del juego del Bingo:

- Grupo de Técnicos de Juego: Que integra las Categorías Profesionales de Jefe/a de Sala, Jefe/a de Mesa y Cajero/a.

- Grupo de Técnicos de Sala: integrado por las Categorías Profesionales de Locutor/a-Vendedor/a, Admisión-Control y Servicios auxiliares.

Artículo 12º. MOVILIDAD FUNCIONAL.-

1.-La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional y las que derivadas de las características físicas o psíquicas individuales, necesariamente demostradas, pudieran poner en peligro la seguridad y la salud del propio trabajador y trabajadora afectado/a, y las de sus compañeros y compañeras, al amparo de lo determinado en la ley de prevención de riesgos laborales. Sin que a estos efectos se tenga en consideración el carnet administrativo otorgado por las Comunidades Autónomas.

2.-La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. No obstante, cuando se produzca se efectuará siempre con criterios de equidad, procurando que exista rotatividad entre los trabajadores que integran cada uno de los grupos profesionales. En el caso de encomienda de funciones inferiores esta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar dicha situación al representante de los trabajadores y trabajadoras.

3.-La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador o trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en la encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar la causa de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4.-Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizan todas las funciones superiores correspondientes a las del grupo profesional por un periodo continuado e ininterrumpido superior a seis meses durante un año o de ocho meses no continuos durante dos años, el trabajador o la trabajadora podrá reclamar el ascenso o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por el realizadas conforme al criterio de prioridad con respecto a los trabajadores que no hubiesen realizado tales funciones de superior grupo profesional y sobre nuevas contrataciones que pudieran realizarse.

En lo previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13º. PLANTILLA.- La plantilla mínima indicada en el Reglamento del Juego del Bingo, se computará en cada Sala de forma global, considerando la misma cubierta cuando el número total de trabajadores se ajuste a la plantilla total prevista en dicho Reglamento en función de la categoría de la Sala e independientemente del grupo profesional de los trabajadores presentes. Se considerará cumplido este requisito cuando durante la jornada laboral

diaria el número de empleados con prestación de servicios dicho día alcance la exigencia prevista en el Reglamento, sin que sea precisa la presencia simultánea de todos ellos durante toda la jornada laboral.

La plantilla total de cada sala de juego, estará compuesta por personal fijo de plantilla temporal y eventual, de forma que en todo caso se garantice un porcentaje de trabajadores con contrato fijo del orden de un 80%, porcentaje que se mantendrá en el futuro. Teniendo en cuenta las fluctuaciones de asistencia de público y ventas que se dan en el sector, las empresas afectadas por el presente convenio podrán realizar contrataciones acogiendo a las modalidades temporales y eventuales en la forma pactada de tal manera que en ningún caso la plantilla fija sea inferior al 80% pactado en este apartado.

CAPÍTULO IV

JORNADA LABORAL

Artículo 14º. JORNADA DE TRABAJO.- La jornada laboral anual queda establecida en 1.712 horas.

La distribución de dicha jornada se establecerá mediante cuadro a tal efecto, que será colocado en el tablón de anuncios. La realización de la jornada se controlará mediante un sistema diario de firmas de asistencia, el cual firmará el trabajador especificando su nombre y puesto de trabajo a desarrollar durante dicha jornada, así como la hora de entrada y la de salida. A tal efecto las empresas utilizarán como medio de control el modelo que como Anexo se une al presente acuerdo, del cual se dará copia mensual a la representación legal de los trabajadores.

Artículo 15º. DESCANSOS.- El descanso semanal será de dos días ininterrumpidos como mínimo tanto para los contratados a tiempo completo, como para los contratados a tiempo parcial con prestación de servicios todos los días laborables, y, en los casos de trabajo a tiempo parcial sin prestación de servicios todos los días laborables, el descanso semanal será proporcional al número de horas trabajadoras en dicho período.

Los trabajadores que realicen su jornada de trabajo diaria de forma que presten su servicio durante un período de tiempo superior a seis horas ininterrumpidas, realizarán un descanso de quince minutos durante dicho período de tiempo, sin que la duración del mismo tenga la consideración de jornada efectiva de trabajo.

Las empresas establecerán de acuerdo con los representantes de los trabajadores los turnos de cena, descansos diarios y descansos semanales, publicándolos en el tablón de anuncios con antelación suficiente para el conocimiento de los trabajadores. En cuando a la fijación de los descansos semanales, se tendrá en cuenta la existencia de matrimonios o parejas de hecho debidamente acreditadas en el Registro Público correspondiente, al objeto de procurar la coincidencia de ambos trabajadores en la fecha prevista para dicho descanso.

Todo trabajador, salvo los contratados específicamente para trabajar los domingos, descansará un domingo de cada cuatro como descanso semanal.

Artículo 16º. VACACIONES ANUALES.- Las vacaciones anuales tendrán una duración de treinta días naturales y se disfrutarán de acuerdo entre la empresa y el trabajador y con sujeción a la planificación de las mismas que con carácter general se efectúe dentro del primer trimestre de cada año o mediante acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores. Consecuentemente, estas vacaciones podrán realizarse en dos periodos para dar cumplimiento a la programación indicada. Las vacaciones se devengarán por años naturales, por lo que su disfrute deberá realizarse dentro del año natural de que se trate. Dichas vacaciones no serán compensadas en metálico salvo baja en la empresa antes de su disfrute. La retribución en vacaciones comprenderá el importe de todos los conceptos salariales que venía percibiendo el trabajador en jornada ordinaria, con exclusión de los conceptos extrasalariales, es decir, Plus transporte y quebranto de moneda.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario laboral de la empresa coincida en el tiempo con una situación de suspensión por incapacidad temporal, derivada de accidente de trabajo, o de otra contingencia que precisara hospitalización, maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones

en fecha distinta a tales periodos de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

Preferentemente las vacaciones se disfrutarán en el periodo comprendido entre el 01 de junio al 30 de septiembre de cada año.

Para la elaboración del calendario de disfrute vacacional, se tendrá en cuenta la coincidencia en la empresa de matrimonios o parejas de hecho debidamente acreditadas en el Registro Público correspondiente, quienes tendrán preferencia en su fijación al objeto de que las vacaciones de estos coincidan en dicho calendario.

El trabajador que antes del inicio de sus vacaciones programadas, acredite en tiempo y forma, su situación de I.T., ya sea por enfermedad, o accidente, tendrá derecho a disfrutar de ese periodo vacacional aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

Artículo 17º. FESTIVOS ABONABLES.- Los festivos abonables y no recuperables de cada año natural que se trabajen efectivamente podrán compensarse de la forma siguiente:

a) Disfrutarlos en días distintos a los de la festividad de que se trate en las fechas que de mutuo acuerdo convengan la empresa y el trabajador.

b) Compensar las horas correspondientes a dichos días, mediante la alteración de la jornada diaria de trabajo por el método de entradas/salidas, por el cual de acuerdo con las necesidades de plantilla en cada momento precisas, retrasarán la hora de entrada al trabajo o adelantarán la hora de salida.

En caso de no compensarse dichos festivos en la forma prevista en los apartados a) y b) de este artículo, deberán retribuirse a razón de 8,11 €/hora extraordinaria durante el periodo comprendido entre enero de 2011 y septiembre de 2012. Para el periodo comprendido entre octubre de 2012 y diciembre de 2012 el precio de la hora extraordinaria será de 8,13 €/hora y para el año 2013 el precio de la hora extraordinaria será de 8,18 €/hora.

Artículo 18º. HORAS EXTRAORDINARIAS.- Durante la vigencia del presente Convenio, queda prohibida la realización de horas extraordinarias con carácter permanente. No obstante, si por necesidades de fuerza mayor fuese imprescindible la realización de horas extraordinarias, éstas se compensarán preferentemente con tiempo libre equivalente, o —en su defecto— a razón de 9,36 €/hora extraordinaria durante el periodo comprendido entre enero de 2011 y septiembre de 2012. Para el periodo comprendido entre octubre de 2012 y diciembre de 2012 el precio de la hora extraordinaria será de 9,38 €/hora y para el año 2013 el precio de la hora extraordinaria será de 9,44 €/hora.

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

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

Artículo 19º. FIESTAS SIGULARES.- Los días 24 y 31 del mes de diciembre, la jornada de trabajo finalizará a las 21:00 horas en aquellas salas que funcionen tanto en horario nocturno como en horario diurno, sin que quepa pacto en contrario de carácter individual o colectivo.

Las empresas con actividad diurna deberán adaptar el presente acuerdo a su horario de trabajo, de forma que el cómputo de horas efectivas del trabajo al año no se vea alterado. Para ello, la representación legal de los trabajadores de cada centro de trabajo negociará la aplicación del contenido de este artículo con la dirección de la empresa, al objeto de determinar el horario de apertura de los días 25 de diciembre y 1 de enero, siguientes respectivamente, a las fechas indicadas.

Esta regulación para los días 24 y 31 del mes de diciembre sustituye al día 1 de mayo de cada año establecido en el Convenio Marco Estatal como día de no actividad laboral.

Artículo 20º. PERMISOS RETRIBUIDOS.- Todo trabajador afectado por el presente Convenio tendrá derecho a permisos retribuidos por los días naturales que se establecen a continuación, siempre que se avise con la posible antelación y se justifique adecuadamente:

Quince días por matrimonio del trabajador.

Cuatro días por nacimiento de hijos o fallecimiento de hijos, cónyuge o persona con al que se conviva.

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

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

Un día por traslado del domicilio habitual.

Por el tiempo indispensable para concurrencia de exámenes.

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

Un día por bautizo, comunión o boda de hijos a disfrutar el día de su celebración.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho, por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá disfrutarlo indistintamente la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen. Las trabajadoras podrán hacer uso de este derecho en la forma a continuación establecida.:

El permiso de lactancia establecido en el apartado 4 del artículo 37, del E.T., y en el apartado anterior, en el supuesto que la trabajadora haya optado por acumularlo en jornadas completas, se regirá por los términos siguientes.:

a) Deberá disfrutarse de forma ininterrumpida y a continuación del periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del ET, y en su caso, vacaciones.

b) La trabajadora deberá preavisar por escrito con, al menos, quince días de antelación al inicio de la opción del disfrute acumulado en jornadas completas.

c) El número de jornadas a disfrutar por el citado permiso se hallará calculando los días laborables que medien entre el fin de la suspensión del contrato de trabajo, hasta el cumplimiento de la edad de nueve meses del hijo, o hasta la fecha de terminación o interrupción del contrato de trabajo, si ésta fuera anterior, a razón de una hora por día previsto de trabajo.

Cualquier derecho dispuesto en beneficio, protección o ayuda del trabajador o trabajadora en razón de su vínculo matrimonial, por el presente Convenio será también de aplicación al trabajador o trabajadora unida a otra persona en una relación de efectividad análoga a la conyugal con independencia de su orientación sexual, conforme a lo que disponga la legislación autónoma o estatal al efecto, previa aportado de la certificación correspondiente en los términos establecidos en la Disposición Adicional Primera del Convenio Marco Estatal, siempre que cuente con un año de antigüedad en la empresa.

Artículo 21º. PERMISOS NO RETRIBUIDOS.- Además de las licencias legalmente establecidas, los trabajadores podrán disfrutar de un permiso, sin derecho a retribución, de hasta 30 días al año, dividido, como máximo, en dos periodos no inferiores a 7 días por motivos personales o familiares de carácter inexcusable como son: exámenes para obtener titulaciones oficialmente reconocidas o con motivo de la insuficiencia, por la gravedad o prolongación de los supuestos que dan derecho a los permisos retribuidos contemplados en los apartados 2 y 3 del artículo anterior.

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

En caso de fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho del trabajador o trabajadora, quedando huérfano un hijo menor de catorce años, dicho trabajador o trabajadora tendrá derecho a una excedencia especial no retribuida. Esta excedencia deberá ser justificada y tendrá una duración máxima de sesenta días naturales, contados a partir del cuarto o sexto día, según proceda, del fallecimiento y deberá ser solicitada al empresario por el beneficio mediante el correspondien-

te escrito, en el que deberá aparecer la fecha de reincorporación a su puesto de trabajo, que será automática.

CAPÍTULO V RETRIBUCIONES

Tratándose de materia de derecho mínimo necesario del Convenio Marco Estatal, el articulado del presente capítulo ha respetado el mismo e incorporado mejoras propias del presente Convenio Colectivo Provincial, en especial en lo relativo al Plus Convenio Consolidado que se ha optado por su consolidación siendo su esquema de retribución superior al del establecido en el Convenio Marco Estatal, suponiendo por tanto una mejora de las condiciones allí pactadas, por lo que lo establecido en éste sustituye a lo allí pactado en cuanto a las materias concurrentes.

Artículo 22º. SALARIO BASE.- El salario base común para todas las grupos profesionales categorías del presente convenio con independencia de la categoría de la sala de bingo, se establece en 799,13 €/mensuales para periodo de enero de 2011 a septiembre de 2012, en 801,13 €/mensuales para el periodo de octubre de 2012 a diciembre de 2012 y en 805,94 €/mensuales para el año 2013, el cual corresponderá a quienes realicen la jornada completa, devengándose a prorrata cuando lo hagan por tiempo inferior a la misma.

Artículo 23º. PLUS CONVENIO CONSOLIDADO.-

El Plus Convenio se sustituyó en el anterior convenio provincial por el Plus Convenio Consolidado, que queda regulado según la redacción dada en dicho convenio de fecha 4-IV-2009. La determinación del plus de Convenio Consolidado que percibirán los trabajadores y trabajadoras a partir del año 2009, corresponderá en su cuantía considerando la media percibida durante el año 2008. La media percibida se determinará tomando todas las cuantías percibidas y que establece el anterior convenio colectivo provincial del bingo en concepto de plus convenio, durante el año 2008, divididas entre el número de meses de prestación de servicios durante el referido año 2008, manteniendo su cuantía en el futuro, no siendo compensable ni absorbible.

Las empresas que procedan a extinguir contratos indefinidos de trabajo de trabajadores perceptores del plus convenio consolidado, salvo los de carácter disciplinario que resulten calificados como procedentes, o despidos por causas objetivas, que procedan en el plazo de los doce meses siguientes a contratar a otro trabajador o trabajadora, o a convertir un contrato temporal o de duración determinada, estarán obligadas a abonar al nuevo trabajador o trabajadora contratado, o al trabajador que ve convertido su contrato en indefinido, el mismo plus convenio consolidado que hubiera percibido el trabajador o trabajadora que extinguió su contrato.

Los trabajadores contratados a partir de 04-IV-2009 y que no perciban el Plus de Convenio Consolidado, percibirán una cantidad en concepto de Plus de Compensación, de forma que se alcance el salario mínimo garantizado de 955,30 € para el periodo de enero de 2011 a septiembre de 2012, de 957,69 € para el periodo comprendido entre octubre de 2012 y diciembre de 2012 y de 963,44 € para el año 2013.

Artículo 24º. COMPLEMENTO AD PERSONAM.- La permanencia en la empresa se premiaba con un complemento personal consistente en un 3% del salario base indicado en este convenio por cada dos años de permanencia en el empleo, con un límite del 30% equivalente a 20 años de antigüedad.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, con efectos del día 31 de diciembre de 2000, el devengo de dicho complemento personal quedó suprimido, respetándose con carácter personal las cantidades devengadas a dicha fecha y/o en fase de devengo, de forma que la fracción de tiempo computada desde la última fecha de devengo o desde la fecha de ingreso en la empresa se acredite por el importe que proporcionalmente corresponda al citado día.

La cantidad resultante conformó el complemento personal denominado "Ad Personam", el cual no será compensable ni absorbible por ningún concepto, manteniendo su importe en el futuro durante toda la permanencia del trabajador en la empresa.

Artículo 25º. PAGAS EXTRAORDINARIAS.- Se establecen dos pagas extraordinarias: JUNIO y NAVIDAD, que se abonarán los días 30 de junio y 20 de diciembre, respectivamente. Las pagas de JUNIO y NAVIDAD, de 2011 y de 2012 tendrán un importe de 799,13 € más antigüedad cada una de ellas.

Igualmente, se establece una tercera paga, denominada de VACACIONES, por importe de 66,59 € mensuales más antigüedad para los años 2011 y 2012..

El importe de las pagas de JUNIO y NAVIDAD para el año 2013 será de 805,93 € más antigüedad cada una de ellas y la de VACACIONES será de 67,16 € mensuales más antigüedad.

Dicha pagas se podrán prorratear mensualmente de conformidad con la legislación vigente y previo acuerdo con el representante de los trabajadores, respetándose, en todo caso, a aquellas empresas que ya viniese haciéndose.

Artículo 26º. PLUS DE TRANSPORTE.- En concepto de suplido y al objeto de compensar total o parcialmente los gastos de desplazamiento desde el domicilio del trabajador al centro de trabajo, se establecen para el periodo de enero de 2011 a septiembre de 2012, de 1,77 € por día efectivamente trabajado para las jornadas que finalicen antes de las 24 horas y de 2,44 € por día efectivamente trabajado para las jornadas que finalicen después de las 24 horas, para el periodo de octubre de 2012 a diciembre de 2012, a razón de 1,78 € por día efectivamente trabajado para las jornadas que finalicen antes de las 24 horas y de 2,45 € por día efectivamente trabajado para las jornadas que finalicen después de las 24 horas, y para el año 2013, a razón de 1,79 € por día efectivamente trabajado para las jornadas que finalicen antes de las 24 horas y de 2,46 € por día efectivamente trabajado para las jornadas que finalicen después de las 24 horas.

Artículo 27º. QUEBRANTO DE MONEDA.- Los trabajadores afectados por este convenio que desarrollen la función de cajeros y locutores vendedores o que sin ostentar la misma, circunstancialmente realicen dichas funciones, percibirán durante el periodo de enero de 2011 a septiembre de 2012 en concepto de suplido y para compensar las pérdidas económicas a su cargo que de su función puedan derivarse, un importe de 0,84 € por día de trabajo efectivo. Igualmente, el personal de admisión que facilite el cambio para las máquinas recreativas tendrá derecho en las mismas condiciones al suplido que aquí se establece. Para el periodo de octubre de 2012 a diciembre de 2012, un importe de 0,84 € por día de trabajo efectivo. Para el año 2013 un importe de 0,85 € por día de trabajo efectivo.

Artículo 28º. PROLONGACIÓN DE JORNADA.- Los trabajadores que realicen labores de cierre de caja, recogida de la sala, revisión de cartones y series, compra de cartones; es decir, funciones auxiliares de la actividad principal y que ésta se realicen fuera de su jornada laboral sin compensación posterior en tiempo de descanso, percibirán durante el periodo de enero de 2011 a septiembre de 2012 un plus compensatorio por importe de 1,73 € por día de trabajo en que se realicen alguna de dichas funciones. Para el periodo de octubre de 2012 a diciembre de 2012 un importe de 1,73 € por día de trabajo. Para el año 2013 un importe de 1,74 €.

Artículo 29º. PLUS DE NOCTURNIDAD.- Los trabajadores que tengan la condición de nocturnos, de acuerdo con lo previsto en el artículo 36.1 del Estatuto de los Trabajadores y que realicen su jornada de trabajo entre las 22 horas y la hora de cierre reglamentaria de las Salas de Bingo, percibirán en el periodo de enero de 2011 a septiembre de 2012 como Plus de Nocturnidad y a efectos de compensar tal condición la cantidad de 81,12 € mensuales. Para el periodo de octubre de 2012 a diciembre de 2012 un importe mensual de 81,32 €. Para el año 2013 un importe de 81,81 €.

Los trabajadores que presten sus servicios en Salas de Bingo con horario diurno, únicamente devengarán la parte proporcional de la cantidad antes indicada, en función de las horas de trabajo coincidentes con la citada banda horaria.

CAPÍTULO VI CONDICIONES ASISTENCIALES

Artículo 30º. BAJA INCENTIVADA.- El trabajador mayor de 60 años, que cause baja voluntariamente en la empresa, percibirá junto con la liquidación correspondiente una indemnización por importe igual al salario de un mes previsto en este convenio para el nivel profesional que ostente.

Artículo 31º. DEFUNCIÓN.- La empresa abonará al cónyuge o pareja de hecho de sus trabajadores que fallezcan, o en su defecto a sus hijos o hijas menores de 18 años o incapacitados, o padres bajo su dependencia, un mes de salario de Convenio más complemento "ad personam", en concepto de ayuda por defunción.

Artículo 32º. MATRIMONIO.-

Las empresas abonarán a los trabajadores con más de dos años de antigüedad en la misma, que contraigan matrimonio civil o canónico o adopten la forma de parejas de hecho debidamente acreditadas en el registro público correspondiente, y que continúen prestando sus servicios en la empresa, un premio de nupcialidad equivalente al importe de un mes de salario convenio.

Artículo 33º. ROPA DE TRABAJO E IMAGEN PERSONAL.-

Aualmente las empresas suministrarán a todos sus trabajadores la ropa de trabajo que establezcan de utilización en la misma. Dicha ropa deberá entregarse a la empresa en caso de causar baja sin haber agotado el periodo de utilización anual. El mantenimiento doméstico del perfecto estado de dicha ropa de trabajo corresponde al trabajador receptor de ésta. No obstante, los complementos de vestuario de carácter muy personal: zapatos, calcetines y/o medias, quedarán excluidos de la entrega por parte de la empresa, con independencia de la obligación de su adquisición y uso por parte del trabajador de acuerdo con las normas de uniformidad establecidas por la empresa, devengando durante el periodo de enero de 2011 a septiembre de 2012 éste un suplido para compensar dichos gastos de 9,49 € mensuales, siempre y cuando la empresa exija el cumplimiento de la uniformidad en dichos complementos. Para el periodo de octubre de 2012 a diciembre de 2012 un importe mensual de 9,51 €. Para el año 2013 un importe de 9,57 €

El personal cuidará de mantener una correcta imagen personal frente al público asistente a las Salas de Bingo, de acuerdo con los usos y costumbres en este Sector Empresarial.

Artículo 34º. COMPLEMENTOS DE INCAPACIDAD TEMPORAL.-

En los casos de incapacidad temporal más abajo indicados, las empresas complementarán la prestación correspondiente en la forma siguiente:

a) I.T. derivada de accidente de trabajo; mediante un complemento salarial por la diferencia existente entre la prestación y el cien por cien de la base cotización del mes natural anterior al de la baja y desde el primer día de dicha contingencia y por especial de dieciocho meses.

b) I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral: mediante un complemento salarial por la diferencia existente entre la prestación y cien por cien de la base de cotización del mes natural anterior al de la baja y desde el día veintiuno de dicha contingencia y por espacio de dieciocho meses.

La percepción de dichos complementos en los periodos de tiempo simultáneos a los de la incapacidad temporal, supondrá la deducción de la parte proporcional de las pagas extraordinarias que durante dichos periodos de hubiesen devengado.

Artículo 35º. PÓLIZA DE ACCIDENTES

Las empresas suscribirán una Póliza de Seguros, que garantice a los trabajadores las siguientes coberturas: si como consecuencia de un accidente laboral o enfermedad profesional se ocasiona la muerte del trabajador la cantidad de 15.000 €, si deriva una situación de Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual o Absoluta la cantidad de 18.000 € y si deriva una situación de Gran Invalidez la cantidad de 25.000 €.

El plazo para la actualización de los capitales indicados en relación con los del convenio anterior será de 3 meses desde la publicación de este Convenio en el B.O.P.

CAPÍTULO VII**RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

Artículo 36º. CLASES DE FALTAS.- Las faltas cometidas por los trabajadores y trabajadoras al servicio de las empresas afectadas por el presente Convenio se clasificarán, atendiendo a su importancia, reincidencia e intencionalidad, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes:

Artículo 37º. FALTAS LEVES.- Se consideraran faltas leves las siguientes:

a) Hasta tres faltas de puntualidad durante un mes, sin que exista causa justificada.

b) La no comunicación con la antelación debida de su falta al puesto de trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de efectuarlo.

c) Falta de aseo personal, siempre que produzca quejas por parte de sus compañeros o compañeras o público.

d) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

e) No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

Artículo 38º. FALTAS GRAVES.- Tendrán la consideración de faltas graves, las siguientes:

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

b) Faltar al trabajo un día al mes sin que exista causa justificada; salvo que preavise y no ocasione perjuicio grave a la empresa.

c) Provocar o mantener discusiones con otros trabajadores o trabajadoras en presencia del público o que trascienda a éste.

d) La simulación de enfermedad o accidente.

e) Manipular dentro de los armarios o enseres personales de sus compañeros o compañeras, sin la debida autorización.

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

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

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

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

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

Artículo 39º. FALTAS MUY GRAVES.- Son faltas muy graves las siguientes:

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

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

c) La embriaguez o consumo de drogas, aunque sea ocasional, durante el horario de trabajo y la manipulación y venta de drogas en los locales de la empresa.

d) Simular la presencia de otro compañero o compañera valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.

e) El fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o trabajadoras o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta.

f) El hurto, robo o malversación, tanto al público como a los demás trabajadores o a la empresa, dentro de la misma. Queda incluido en este apartado el falsear datos, tanto durante el desarrollo de las partidas como al terminar éstas, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.

g) La simulación reiterada de enfermedad.

h) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios y enseres de la empresa.

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

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

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

l) Permitir la entrada de menores a la Sala de Bingo.

Artículo 40º. GRADUACIÓN DE SANCIONES.- Para la aplicación de las sanciones previstas en el artículo anterior, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta,

categoría profesional del infractor, y repercusión del hecho en los demás trabajadores y trabajadoras, en el público y en la empresa.

Artículo 41º. SANCIONES.- Las sanciones que las empresas pueden aplicar, según la gravedad y circunstancia de los hechos cometidos, oída la representación de los trabajadores y trabajadoras, serán las siguientes:

– Faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

– Faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

– Faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días.

Despido disciplinario por las causas comprendidas en los apartados c), e), f), g), h), i) y j), en cualquier otro caso se precisará que el trabajador sea reincidente.

Artículo 42º. PRESCRIPCIÓN.- Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte, y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 43º. ABUSOS DE AUTORIDAD POR SUPERIORES.- Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes o directamente a la Dirección de la Empresa, de los actos que supongan abuso de autoridad de sus jefes inmediatos o de cualquier anomalía cometida por éstos y por sus compañeros o compañeras de trabajo. Recibido el escrito, la Dirección abrirá el oportuno expediente, en el plazo de cinco días y resolverá lo que proceda en el plazo de diez días.

En caso contrario, los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras o el propio interesado podrán formular las oportunas denuncias ante la Autoridad Laboral y Autoridades Estatales o Autonómicas con competencias en materias de Juego.

Artículo 44º. ACOSO U HOSTIGAMIENTO EN EL TRABAJO.- Las particularidades propias del sector del Bingo, determinan que en éste, la relación entre individuos como consecuencia del trabajo no solo se produzca entre el personal de la empresa en la que se presta servicio, sino que además deben relacionarse con los usuarios de los servicios que prestan, como una particularidad añadida y siempre difícil para el trabajador, la de ser intermediario entre el cliente, que efectúa su apuesta, y la empresa para la que trabaja que abona el premio.

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

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

Se entenderá como acoso en el trabajo todo abuso de poder que ejerza una persona o grupo de personas para doblegar la voluntad de otra persona, mediante una violencia psicológica extrema a través de agresiones verbales o físicas amenazantes, intimidatorios, abusivos o acosantes; de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado, con la finalidad de destruir los canales de comunicación y relación de la víctima o víctimas con el resto de sus compañeros, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

Esta conducta será considerada como falta muy grave sancionable conforme a lo previsto en los artículos 33, 34 y 35 del Convenio Marco Estatal.

CAPÍTULO VIII

DERECHOS DE REPRESENTACIÓN UNITARIA Y SINDICAL

Tratándose de materia de derecho mínimo necesario del Convenio Marco Estatal, el articulado del presente capítulo ha respetado el mismo e incorporado mejoras propias del presente Convenio Colec-

tivo Provincial, por lo que lo establecido en éste sustituye a lo allí pactado en cuanto a las materias concurrentes.

Artículo 45º. DERECHOS DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL Y MIEMBROS DEL COMITÉ DE EMPRESA.- Los delegados de personal y miembros del comité de empresa legalmente elegidos gozarán de las competencias, derechos, preferencias y garantías previstos en el Estatuto de los Trabajadores, Convenio Marco Estatal y normas generales de aplicación. El número de horas mensuales para atender asuntos de carácter sindical previa notificación al empresario y posterior justificación será de veinte.

Se establece la acumulación de horas para atender asuntos de carácter sindical entre los miembros del comité de empresa, delegados de personal y delegado sindical, de forma que se puedan acumular en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo que determine la Ley las horas en cada caso de aplicación en virtud de la representación existente en cada empresa.

Artículo 46º. DERECHOS SINDICALES.- Los sindicatos podrán constituir secciones sindicales en las empresas con más de 20 trabajadores en las que cuenten con un 50% de la plantilla afiliada a dicho sindicato. Las secciones sindicales que reúnan dichas condiciones tendrán un delegado sindical que gozará de las competencias, derechos, preferencias y garantías previstos en el Estatuto de los Trabajadores y normas generales de aplicación, salvo en cuanto al crédito de horas mensuales retribuidas que dispone el Art. 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 47º. COBRO DE CUOTAS SINDICALES.- Las empresas a requerimiento de los sindicatos representados en las mismas contarán previa autorización fehaciente de los trabajadores las cuotas sindicales dando traslado de su importe al sindicato de referencia.

CAPÍTULO IX

OTROS ASPECTOS GENERALES

Artículo 48º. COMISIÓN PARITARIA.- La comisión paritaria del presente convenio se constituirá por representantes de las partes firmantes del convenio, correspondiendo tres representantes a la representación empresarial y tres representantes a la representación social que libremente designe cada una de la partes, arreglo a su nivel de representatividad. Dichos representantes podrán asesorarse de los profesionales que consideren oportuno, los cuales acudirán a las reuniones que se celebre con voz y sin voto. Los acuerdos se tomarán por el voto favorable de la mayoría de las representaciones.

Serán funciones de dicha comisión:

Interpretación del presente convenio.

Aplicación y vigilancia de su cumplimiento.

Seguimiento de aquellos acuerdos que deban de producirse en el tiempo. Mediación en los procedimientos de conflicto colectivo que se formulen. A tal efecto será imprescindible para acudir a la vía judicial la presentación ante la comisión paritaria de la reclamación de que se trate, quien tras reunión al efecto emitirá informe que deberá acompañarse inexcusablemente a la demanda que en su caso se presente ante la jurisdicción laboral. En dicho informe se concretará la posición de la comisión paritaria en su conjunto o de cada una de las partes de la misma en caso de desacuerdo en el contenido del mismo.

Entender de los “descuelgues” del presente convenio que por las empresas afectadas se formulen.

El domicilio de la Comisión Paritaria será el de la Calle Gran Vía Germanías nº 29-1 entresuelo (460005) de Valencia.

Artículo 49º. DESCUELQUES DEL CONVENIO

Los salarios pactados en este convenio no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, entendiéndose que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior. Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o ins-

trumentos de producción ; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Las empresas que consideren que concurren las circunstancias expresadas en el párrafo primero comunicarán, a los representantes de los trabajadores, o en su ausencia a una comisión designada conforme al artículo 41.4 del E.T., su intención de acogerse al procedimiento regulado en la presente cláusula.

Una vez notificado la intención de acogerse al descuelgue salarial se iniciará el periodo de consultas, debiendo la empresa entregar a los representantes de los trabajadores, o en su ausencia, a una comisión designada conforme al artículo 41.4 del E.T., la documentación necesaria,

Si el periodo de consultas finaliza con acuerdo será comunicado a la Comisión Paritaria y a la Autoridad Laboral a efectos de depósito. La Comisión Paritaria registrará la declaración y acusará recibo de la misma, archivando todas las actuaciones que haya seguido hasta ese momento.

Si el periodo de consultas finaliza con desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que a discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a procedimiento arbitral ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje al efecto de que sea dictado laudo arbitral vinculante para las partes.

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

CAPÍTULO X

ACUERDO DE FORMACIÓN CONTINUA

Artículo 50º. ACUERDO DE FORMACIÓN CONTINUA.- Las partes signatarias de este convenio se adhieren al III Acuerdo Nacional de Formación Continua y posteriores que se suscriban y con independencia de lo establecido en el Convenio Marco Estatal en su capítulo Sexto.

CAPÍTULO XI

IGUALDAD HOMBRES Y MUJERES

Artículo 51º. IGUALDAD HOMBRES Y MUJERES.-

De acuerdo con el artículo 14 de la Constitución, en conexión con la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 19 de diciembre de 1948, recogida asimismo en el artículo 17 del vigente Estatuto de los trabajadores, cualquier actividad laboral o actuación en dicho ámbito estará presidida por el más exquisito respeto a la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, adecuán-

dose dichos comportamientos a lo previsto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres, que este convenio hace suyas”.

CAPÍTULO XI

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA.: LIQUIDACIÓN DE ATRASOS 2012.- La regularización salarial derivada de lo previsto en el presente convenio para el ejercicio 2012 podrá realizarse hasta el 31-12-2012

CAPÍTULO XII

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA.- MANUTENCIÓN.-

Las empresas pondrán, a partir del día 1 de enero de 2008, a disposición de los trabajadores cuyo turno de trabajo coincida con la comida y/o cena, o, se incorporen al turno con posterioridad (a la comida y/o cena) no superior a treinta minutos, o bien, abandonen el turno con una antelación (a la comida y/o cena) no superior a treinta minutos, un menú denominado a la usanza del Sector de Hostelería “de familia” sin cargo alguno para el trabajador, quedando prohibida su compensación crematística.

Alternativamente, de forma global por cada centro de trabajo, podrá sustituirse el sistema previsto en el párrafo primero de este artículo por el suministro del menú ordinario existente para los clientes con una reducción en el precio de venta del 30%.

La opción colectiva a ejercer por los trabajadores en cada centro de trabajo deberá obrar ante la Dirección de la empresa en el plazo de quince días naturales a contar desde el día primero de enero de cada año. En caso contrario, será la empresa quien determine el sistema de aplicación correspondiente.

No obstante todo lo anterior, se respetarán las condiciones más beneficiosas que en esta materia pudieran existir, de aplicación exclusiva para aquellos trabajadores en alta el día 31 de diciembre de 1997.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA. PLAN DE PENSIONES.- Dada la sustitución realizada en el Convenio Colectivo Provincial anterior en materia de premios de jubilación, y teniendo en cuenta que las obligaciones al respecto contenidas en los convenios precedentes fueron sustituidas por otras fórmulas establecidas en el propio Convenio Colectivo Provincial, lo dispuesto en la Disposición Adicional Quinta del Convenio Marco Estatal del Sector precedente al actual, no será de aplicación a las empresas afectadas por el presente Convenio en base a lo dispuesto en el último párrafo de la citada Disposición.

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA . VALIDEZ DEL PAPEL MONEDA.- Las empresas deberán proveer a los trabajadores a su servicio que desarrollen funciones en las que necesariamente estos gestionen papel moneda de los medios necesarios de comprobación

ANEXO N.º 1: SALARIOS 2011, 2012 y 2013

Concepto	2011	2012 (hasta septiembre)	2012 (octubre a diciembre)	2013
Salario Base Anual	11.986,89	11.986,89	12.016,95	12.089,10
Salario Base Mensual	799,13	799,13	801,13	805,94
Plus Transporte Día (antes 24 horas)	1,77	1,77	1,78	1,79
Plus Transporte Día (después 24 horas)	2,44	2,44	2,45	2,46
Quebranto Moneda Día	0,84	0,84	0,84	0,85
Nocturnidad Mensual	81,12	81,12	81,32	81,81
Prolongación jornada día	1,73	1,73	1,73	1,74
Horas Extraordinarias	9,36	9,36	9,38	9,44
Ropa de Trabajo	9,49	9,49	9,51	9,57

ANEXO CONTROL DE ASISTENCIA AL TRABAJO

	Nombre y Apellidos	Puesto de Trabajo	Hora de entrada	Hora de salida	Firma
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					
9.					
10.					
11.					
12.					
13.					
14.					

de la validez de los billetes de curso legal que reciban, quedando estos obligados a su utilización y responsabilizándose del importe de los billetes falsos que acepten sin hacer uso de los citados medios.

En el caso de que la empresa no provea al trabajador de los medios necesarios para tal comprobación, los trabajadores que reciban y acepten billetes falsos quedarán exentos de toda responsabilidad por tal incidente.

DISPOSICION ADICIONAL CUARTA .- El personal de hostelería contratado hasta la fecha de publicación del presente convenio mantendrá, en su condición de derechos adquiridos, las condiciones económicas que viniera disfrutando hasta ese momento.