

Artículo 44. *Facultad de sancionar.*

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales de carácter general y en el presente Convenio.

Las sanciones se comunicaran al trabajador por escrito.

Para la aplicación de las sanciones se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la Empresa.

Artículo 45. *Sanciones.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- Por faltas leves: Amonestación verbal y amonestación por escrito.
- Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
- Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo por un período de 16 días a 3 meses; traslado forzoso a otra localidad, sin derecho a indemnización alguna, o despido.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de sean remitidas a los tribunales competentes cuando el hecho cometido pueda ser constitutivo de falta o delito.

Artículo 46. *Prescripción.*

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días; y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso a los seis meses de haberla cometido.

Artículo 47. *Expedientes personales.*

La Empresa anotará en los expedientes personales de los trabajadores las sanciones que les sean impuestas, que en todo caso se considerarán anuladas si tratándose de faltas leves transcurriesen seis meses sin haber reincidido en nueva falta. Si se tratase de faltas graves o muy graves, el plazo anteriormente citado se elevará a dos y cinco años, respectivamente.

Artículo 48. *Imposición de sanciones.*

En cuanto a la tramitación de la imposición de sanciones, se estará a lo dispuesto a la Ley de Procedimiento Laboral.

La facultad de imponer las sanciones corresponde a la Dirección de la Empresa, que pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores las que se refieran a faltas muy graves.

Disposición final.

El presente Convenio afecta durante el tiempo de su vigencia a la totalidad de la Empresa y todos sus trabajadores de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 82,3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y no podrá ser afectado en tanto esté en vigor por lo dispuesto en Convenios de ámbito distinto.

ANEXO I

**Clasificación Profesional**

El personal encuadrado en el presente Convenio se engloba en tres grupos.

Las categorías representadas en cada grupo son:

Grupo primero:

- Supervisor de peaje.
- Cobrador de peaje de primera.
- Cobrador de peaje.

Grupo segundo:

- Encargado.
- Oficial de mantenimiento.
- Patrullero/Vigilante.
- Operario de mantenimiento.
- Operadores centro de control.
- Expendedor/Vendedor área de servicio.

Grupo tercero:

- Titulado superior.
- Titulado de grado medio.
- Técnicos.
- Jefe administrativo.
- Oficial administrativo.
- Auxiliar administrativo.
- Recepcionista/Telefonista.

Las clasificaciones del Personal consignadas en el presente Convenio, son meramente enunciativas y no implican tener previstas todas ellas, si las necesidades y el volumen de las Empresa no lo requieren.

ANEXO II

**Tablas Salariales**

	Conceptos Salariales Fijos Anuales						Total Anual	Conceptos Salariales Variables		
	Salario Base	Complementos				Pagas Extras		Complementos		
		Asistencia y Productividad	Transporte	Quebranto	Turnicidad			Nocturno - Euros/hora	Festivos - Euros/hora	Disponibilidad - Euros/hora
<i>Grupo Primero</i>										
Supervisor de peaje . . . . .	8.880	2.442	880	990	880	1.924	15.996	1,9	2,5	1,2
Cobrador de peaje de primera . .	8.220	2.266	880	990	880	1.782	15.018	1,5	2,0	0,9
Cobrador de peaje . . . . .	7.464	2.057	880	990	880	1.618	13.889	1,5	2,0	0,9
<i>Grupo Segundo</i>										
Encargados . . . . .	10.140	2.794	880			2.198	16.012			
Oficial de mantenimiento . . . . .	9.804	2.695	880			2.124	15.503	1,9	2,5	
Patrullero/Vigilante . . . . .	8.880	2.442	880		880	1.924	15.006	1,5	2,0	0,9
Operario mantenimiento . . . . .	8.520	2.343	880			1.846	13.589	1,5	2,0	
Operadores C.C. . . . .	9.216	2.530	880		880	1.996	15.502	1,5	2,0	0,9
Expendedor/Vendedor A.S. . . . .	7.464	2.057	880	990	880	1.618	13.889	1,5	2,0	0,9
<i>Grupo Tercero</i>										
Titulado superior . . . . .	12.144	3.344	880			2.632	19.000			
Titulado de grado medio . . . . .	10.800	2.970	880			2.340	16.990			
Técnicos . . . . .	8.400	2.310	880			1.820	13.410			
Jefe Administrativo . . . . .	10.800	2.970	880			2.340	16.990			
Oficial Administrativo . . . . .	8.400	2.310	880			1.820	13.410			
Auxiliar Administrativo . . . . .	7.992	2.200	880			1.732	12.804			
Recepcionista/Telefonista . . . . .	7.464	2.057	880			1.618	12.019			

## Prendas de Trabajo

	Unidades	Reposición	Periodo
<i>Todo el Personal</i>			
Parka con capucha alta visibilidad . . . . .	1	Cuando sea necesario .	Mixto.
Chaleco alta visibilidad . . .	1	Cuando sea necesario .	Mixto.
<i>Cobradores de Peaje</i>			
Hombres:			
Pantalón . . . . .	2	Cada año . . . . .	Mixto.
Jersey pico . . . . .	2	Cada 2 años . . . . .	Invierno.
Camisa manga larga . . . . .	2	Cada año . . . . .	Invierno.
Corbata . . . . .	2	Cuando sea necesario .	Invierno.
Polo m/c . . . . .	2	Cada año . . . . .	Verano.
Mujeres:			
Pantalón . . . . .	2	Cada año . . . . .	Mixto.
Rebeca mujer . . . . .	2	Cada 2 años . . . . .	Invierno.
Blusa manga larga . . . . .	2	Cada año . . . . .	Invierno.
Pañuelo . . . . .	2	Cuando sea necesario .	Invierno.
Polo manga corta . . . . .	2	Cada año . . . . .	Verano.
<i>Personal Mantenimiento</i>			
Hombres / Mujeres:			
Pantalón alta visibilidad . .	2	Cada año . . . . .	Mixto.
Cazadora alta visibilidad . .	2	Cuando sea necesario .	Mixto.
Jersey cuello alto con cremallera . . . . .	2	Cada 2 años . . . . .	Invierno.
Polo m/c . . . . .	2	Cada año . . . . .	Verano.
Gorra americana . . . . .	1	Cuando sea necesario .	Verano.

A lo anterior habrá que añadir las prendas de seguridad que en cada momento marque la legislación en seguridad en el trabajo para según que puestos de trabajo.

La empresa determinará las características de las prendas de trabajo, así como la forma tendrán los distintivos de control del personal.

Los trabajadores estarán obligados al cuidado y limpieza de las prendas de trabajo y a utilizarlas en la empresa no ocupando el puesto de trabajo sin ellas.

Las prendas de trabajo serán de uso individual y se consideran como pertenecientes a la Empresa hasta su caducidad en los tiempos que se expresa, debiendo ser utilizadas exclusivamente para el servicio de la misma.

Las prendas tendrán los colores propios que designen la compañía distribuidora, suministradora o de abanderamiento, respetándose las condiciones pactadas con anterioridad.

**18134** *RESOLUCIÓN de 27 de septiembre de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo Marco Estatal para las Empresas Organizadoras del Juego del Bingo.*

Visto el texto del Convenio Colectivo Marco Estatal para las Empresas Organizadoras del Juego del Bingo (Código de Convenio n.º 9901905), que fue suscrito con fecha 4 de julio de 2006, de una parte por la Confederación Española de Juego (CEJ) en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales CHTJ-UGT, FECOHT-CC.OO. y USO en representación de los trabajadores del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.–Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.–Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 27 de septiembre de 2006.–El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

## PREÁMBULO

El presente Convenio Colectivo de ámbito sectorial estatal continúa teniendo en primer lugar naturaleza de convenio marco y en este sentido, como lo han venido haciendo sus antecedentes en esta unidad de contratación colectiva, establece la estructura de la negociación colectiva en el sector, fijando las reglas para la resolución de los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito y los principios de complementariedad de las diversas unidades de contratación, estableciendo las materias que quedan reservadas al ámbito sectorial estatal y que no pueden ser objeto de negociación en ámbitos inferiores, al amparo de lo que dispone el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo este Convenio contiene, como también lo venían haciendo sus antecedentes en esta unidad de contratación colectiva, la regulación de materias concretas, tal como prevé el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores. Algunas de estas materias quedan reservadas al ámbito sectorial estatal de negociación colectiva del presente Convenio, de manera que no pueden ser objeto de negociación en el resto de los ámbitos inferiores.

En cambio, otras materias concretas, que asimismo son reguladas en esta unidad de contratación sectorial estatal y que se contienen en el presente Convenio, pueden ser a su vez objeto de negociación en los ámbitos inferiores, con la finalidad de que el contenido aquí regulado resulte desarrollado en los convenios de ámbito inferior.

El resto de materias susceptibles de negociación colectiva no contenidas en el presente Convenio podrán ser libremente negociadas en los ámbitos inferiores que se articulan.

Conforme a lo expuesto se agrupan en tres grandes bloques las materias objeto de negociación colectiva:

Materias reservadas al presente ámbito sectorial estatal, que son de aplicación en todo caso y que no pueden resultar negociadas en otros ámbitos inferiores.

Materias negociadas en el presente ámbito sectorial estatal y contenidas en el presente Convenio que no quedan reservadas al mismo, de manera que podrán ser desarrolladas y mejoradas en los ámbitos inferiores, y que resultarán aplicables igualmente en el caso de falta de regulación en los ámbitos inferiores.

Materias no contenidas en el presente Convenio, resultando aplicables las regulaciones pactadas en los ámbitos inferiores.

## TÍTULO I

## Disposiciones generales

## CAPÍTULO I

## Partes firmantes y naturaleza jurídica del convenio marco

## Artículo 1. Partes firmantes.

Suscriben el presente Convenio Colectivo Marco Estatal para las empresas organizadoras del Juego del Bingo, en representación de la parte empresarial la Confederación Española del Juego (CEJ) y, en representación sindical de los trabajadores, la Federación Estatal de Trabajadores de Comercio, Hostelería-Turismo y Juego de la Unión General de Trabajadores (CHTJ-UGT), la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de Comisiones Obreras (FECOHT-CCOO.), y la Federación de Servicios de la Unión Sindical Obrera (USO); que cuentan con legitimación y representatividad suficientes para la negociación y firma del mismo.

## Artículo 2. Naturaleza jurídica.

El presente Convenio Colectivo de eficacia general tiene naturaleza de Convenio Marco y asimismo regula materias concretas, tal como prevén los números 2 y 3 del artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores; con la finalidad de regular la estructura negociada y establecer las reglas para resolver los conflictos de concurrencia, que puedan darse en los ámbitos inferiores o entre las distintas unidades de negociación, y los criterios de reserva en relación con las materias que se enuncian; estableciendo asimismo la regulación de condiciones de trabajo.