

Conselleria de Educaci3n, Formaci3n y Empleo
Direcci3n Territorial de Educaci3n, Formaci3n y Trabajo

Anuncio de la Conselleria de Educaci3n, Formaci3n y Empleo sobre texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa Anabel Juegos, S.A. (c3digo: 46100122012012).

ANUNCIO

Resoluci3n de fecha 29 de mayo de 2012, de la Direcci3n Territorial de Educaci3n, Formaci3n y Trabajo de Valencia, por la que se dispone el registro oficial, dep3sito y publicaci3n del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Anabel Juegos, S.A.

Vista la solicitud de inscripci3n del Convenio colectivo arriba citado, suscrito el 09/05/2012 por la Comisi3n negociadora formada la representaci3n de la empresa y los delegados de personal, 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 dep3sito 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 Direcci3n 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 5/2011, de 21 de junio, del President de la Generalitat, por el que se asignan a la Conselleria de Educaci3n, Formaci3n y Empleo las competencias en materia de Trabajo, así como el Decreto 75/2011, de 24 de junio, que aprueba su desarrollo, y el Decreto 98/2011, de 26 de agosto, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional de Conselleria de Educaci3n, Formaci3n y Empleo, resuelve:

Primero: Ordenar su inscripci3n en el Registro de convenios de esta Unidad Administrativa, con notificaci3n a la representaci3n de la Comisi3n negociadora y dep3sito del texto original del convenio.

Segundo.- Disponer su publicaci3n en el Boletín Oficial de la Provincia.

Valencia, a 29 de mayo de 2012.—El director territorial de Educaci3n, Formaci3n y Trabajo, Ismael Mart3n Ruiz.

Texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa
Anabel Juegos, S.A.

Preámbulo: una vez realizadas las deliberaciones oportunas y negociados los puntos sometidos a la comisi3n negociadora formada por la direcci3n de la empresa y la representaci3n unitaria de los trabajadores, las partes acuerdan el texto del 1er convenio colectivo de Anabel Juegos, S.A., con fecha de 9 de mayo de 2012.

Capítulo I.
Ámbitos.

- Artículo 1. Ámbito personal, territorial y funcional.
Artículo 2. Ámbito temporal y denuncia.
Artículo 3. Vinculaci3n al convenio y condiciones más beneficiosas.
Artículo 4. Concurrencia.

Capítulo II.
Ingreso y cese en la empresa.

- Artículo 5. contrataci3n.
Artículo 6. Cese en la empresa.

Capítulo III.
Clasificaci3n profesional y movilidad funcional.

- Artículo 7. Criterios generales.
Artículo 8. Defini3n de puestos de trabajo.
Artículo 9. Movilidad funcional.

Capítulo IV.
Jornada laboral.

- Artículo 10. Jornada de trabajo.
Artículo 11. Horario
Artículo 12. Descansos

- Artículo 13. Vacaciones anuales.
Artículo 14. Festivos abonables.
Artículo 15. Horas extraordinarias.
Artículo 16. Permisos retribuidos
Artículo 17. Pausas y reducci3n de jornada por lactancia.
Artículo 18. Reducci3n de jornada por cuidado
Artículo 19. Permisos no retribuidos.

Capítulo V.
Retribuciones.

- Artículo 20. Efectos
Artículo 21. Salario base
Artículo 22. Pagas extraordinarias.
Artículo 23. Mejora salarial en los años de vigencia del convenio.
Artículo 24. Prolongaci3n de jornada
Artículo 25. Plus de nocturnidad.
Artículo 26. Plus de transporte (extrasalarial).
Artículo 27. Quebranto de moneda (extrasalarial).

Capítulo VI.
Condiciones asistenciales.

- Artículo 28. Incapacidad temporal.
Artículo 29. Póliza de accidentes.
Artículo 30. Ropa de trabajo e imagen personal.

Capítulo VII.
Régimen disciplinario.

- Artículo 31. Clases de faltas.
Artículo 32. Faltas leves.
Artículo 33. Faltas graves.
Artículo 34. Faltas muy graves.
Artículo 35. Graduaci3n de sanciones.
Artículo 36. Sanciones.
Artículo 37. Prescripci3n.

Capítulo VIII.

Derechos de representaci3n unitaria y sindical.

- Artículo 38. Derechos de los delegados de personal y miembros del comité de empresa.
Artículo 39. Cobro de cuotas sindicales.

Capítulo IX.

- Otros aspectos generales.
Artículo 40. Comisi3n paritaria.

Capítulo X.

Disposiciones adicionales.

- Disposici3n adicional primera. Manutenci3n.
Disposici3n adicional segunda. Plan de pensiones.
Disposici3n adicional tercera. Validez del papel moneda.

Anexo nº 1.
Salarios 2011.Anexo nº 2.
Control de asistencia al trabajo.Capítulo I.
Ámbitos.

- Artículo 1. Ámbito personal, territorial y funcional.
El presente convenio colectivo es de aplicaci3n a las relaciones laborales entre la empresa Anabel Juegos, S.A. y todos los trabajadores y trabajadoras en régimen de contrato de trabajo, que presten sus servicios en su centro de trabajo situado en calle San Bruno, nº 34, en Valencia, tanto en la actividad de juego de bingo como de máquinas y en los servicios complementarios de ocio y restauraci3n, así como cualesquiera otros que pudieran realizarse en el referido centro. Quedan excluidas las relaciones laborales de carácter especial especificadas en el artículo 2 del estatuto de los trabajadores
Artículo 2. Ámbito temporal y denuncia.
El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos el día siguiente de su publicaci3n en el B.O.P., si bien sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 2011, y su duraci3n será de

cuatro años, por lo que terminará el 31 de diciembre de 2016, fecha en la cual perderán su vigencia exclusivamente las cláusulas obligacionales.

El presente convenio se prorrogará bianualmente (de 2 años en 2 años), a partir del 1 de enero de 2.017, por tácita reconducción, si no mediase denuncia expresa del mismo por cualquiera de las partes con una antelación mínima de 4 meses al término de su período de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado el convenio las partes se comprometen a iniciar conversaciones en plazo no superior a un mes de la fecha del vencimiento del convenio o de la prórroga.

Las partes podrán someter a un arbitraje las discrepancias en la negociación del convenio colectivo. El sometimiento al mismo de las partes tendrá carácter voluntario hasta transcurridos 24 meses desde la finalización del término temporal de vigencia del convenio. A partir de entonces, será obligatorio si alguna de las partes lo solicita. En este caso, se mantendrá la vigencia del convenio anterior en sus cláusulas normativas hasta que se dicte el laudo arbitral.

El arbitraje se solicitará a los órganos correspondientes de la comunidad autónoma que tengan asumidas estas funciones.

Artículo 3. 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.

En caso de que por aplicación del sistema retributivo anterior existiera alguna cantidad superior a la correspondiente por el presente convenio, en cómputo anual y teniendo en cuenta de forma global y conjunta todas las percepciones salariales y extrasalariales, se le reconocerá al trabajador la diferencia como mejora voluntaria compensable y absorbible, abonable prorrateada mensualmente. Esta mejora tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2012. A partir de entonces, el trabajador seguirá percibiéndola de año en año siempre que en el año inmediatamente anterior los ingresos del bingo fueran superiores a los del año anterior a éste (ejemplo: se percibiría en 2013 siempre que los ingresos de 2012 fueran superiores a los de 2011). En todo caso, salvo acuerdo de prórroga expreso de las partes, la mejora se extinguirá el 31 de diciembre de 2016.

Artículo 4. Concurrencia.

Durante la vigencia del presente convenio, éste no podrá verse afectado por lo previsto en otro de ámbito distinto. En todo caso, la regulación de las condiciones establecidas en este convenio de empresa tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

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

g. Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 del estatuto de los trabajadores

Capítulo II.

Ingreso y cese en la empresa.

Artículo 5. Contratación.

Las contrataciones se harán conforme a la legislación vigente, sin restricción en las formas contractuales, y con las particularidades incluidas en este convenio colectivo.

I. Contrato fijo de trabajo discontinuo:

Se estará a lo establecido en el artículo 15.8 del estatuto de los trabajadores y en este convenio:

1. El llamamiento deberá realizarse por orden de antigüedad dentro de cada grupo profesional. El mismo criterio regirá cuando la empresa 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.

2. Podrá utilizarse la modalidad de tiempo parcial en los contratos fijos discontinuos si así lo acordase el convenio sectorial.

II. Contrato de trabajo a tiempo parcial:

Los contratos a tiempo parcial indefinidos se rigen por lo establecido en el artículo 12 del estatuto de los trabajadores y por las siguientes reglas específicas:

1. Podrá pactarse la concentración de la totalidad de horas de trabajo a realizar anualmente, en determinados períodos de cada año, percibiendo las remuneraciones correspondientes en esos mismos períodos,

2. Las horas complementarias no podrán exceder del 60 % de las horas ordinarias contratadas, y se retribuirán como ordinarias.

3. Las horas complementarias se distribuirán y realizarán de la forma siguiente:

a) Podrán distribuirse a lo largo del año o concentrarse en determinados períodos, siempre que la suma de las horas ordinarias y complementarias no exceda de la jornada completa de referencia, y se destinarán para absorber la mayor demanda de trabajo que se produce durante los puentes, festivos, eventos extraordinarios, tales como campeonatos, congresos, banquetes, celebraciones, etc., ausencias de personal y para adecuar el trabajo durante la semana.

b) El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias con un preaviso mínimo de 48 horas, salvo situaciones para atender necesidades urgentes en las que no será necesario aviso con dicha antelación.

III.- contrato eventual por circunstancias de la producción.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del estatuto de los trabajadores y convenio sectorial.

IV.- 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 la acumulación del período de lactancia, o cualquier otro permiso retribuido o ausencia que lleve aparejada la reserva del puesto de trabajo.

V. Contrato formativos:

Contrato para la formación:

El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

El contrato para la formación y el aprendizaje se regirá por el artículo 11.2 del estatuto de los trabajadores y por las siguientes reglas:

a. Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas.

No obstante, de acuerdo con la disposición transitoria novena del real decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, el límite de edad de los trabajadores contratados para la formación y el aprendizaje, hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15 por ciento podrán realizarse contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores menores de 30 años sin que sea de aplicación el límite máximo de edad establecido en el párrafo primero del artículo 11.2.a) del estatuto de los trabajadores.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad.

b. La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de tres.

c. La formación podrá ser semipresencial o a distancia, y dentro o fuera de la empresa, siempre que se cumplan los requisitos legales para ello

d. La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

La retribución será igual al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Contrato en prácticas:

El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la ley orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las cualificaciones y de la formación profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 11.1 del estatuto de los trabajadores y las siguientes reglas:

a. El período de prueba podrá ser hasta de 6 meses, cualquiera que sea la titulación objeto del contrato.

b. La retribución del trabajador será igual al 60 o al 75 % durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Respecto al resto de modalidades de contratación, se estará a lo dispuesto en el estatuto de los trabajadores y convenio sectorial aplicable.

Artículo 6. 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, salvo en los casos de técnicos de juego, cocineros o administrativos, que será de dos meses. 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 7. Criterios generales.

Los trabajadores que presten servicio en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio quedan clasificados en grupos profesionales.

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

Los grupos profesionales en la empresa serán los siguientes:

- Grupo de personal de atención al cliente: que integra los puestos de jefe/a de sala, jefe/a de mesa y cajero/a, locutor/a-vendedor/a, admisión-control, operador/a de máquinas especiales, operador/a de apuestas deportivas y camarero.
- Grupo de cocina: integrado por los puestos de cocina, economato.
- Grupo auxiliar: aparcacoches, porteros/as, y limpieza.
- Grupo de administración: administrativos/as.

La relación de puestos no es exhaustiva por lo que la empresa, dentro de su poder de organización podrá fijar estos u otros puestos o unir sus funciones. Si fuera necesaria la creación de puestos que no estuvieran en la relación anterior, la empresa lo integrará en el grupo profesional más adecuado a sus funciones.

Mediante acuerdo entre el trabajador y la empresa se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, asignándose necesariamente un grupo profesional de los establecidas en el presente convenio. La empresa podrá exigir al trabajador la realización de todas o de parte de las funciones correspondientes al grupo profesional asignado.

Las partes acuerdan la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, como por ejemplo en el caso de camarero y cocina. En estos casos, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

Artículo 8. Definición de puestos de trabajo.

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. 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 reparará 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. Mantendrá las sillas, mesas y demás elementos en perfecto estado, orden, limpieza y alineamiento. Prestarán servicio de bebidas, aperitivos, bollería y comida

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 personas que lo tuvieran prohibido, dando cuenta al jefe/a de sala de los incidentes. Tendrá asimismo como misión la llevanza del . Chero de visitantes y su actualización.

Operador/a de máquinas especiales: tendrá como función principal, el control general del correcto funcionamiento de las máquinas recreativas o de juego especiales para salas de bingo, cualquiera que sea su denominación y forma, instaladas en el servicio de admisión, en las salas anexas o complementarias o en la propia sala de juego. Serán responsables del apagado y encendido de las máquinas, y en su caso, terminales de juego y servidores siempre que le coincida a la trabajadora o el trabajador su turno de trabajo la apertura o el cierre de la sala. Informará a requerimiento de los jugadores sobre el desarrollo de los distintos juegos, integrados en las máquinas o terminales de juego, así como, del funcionamiento de dichas máquinas y terminales. Comunicará al jefe/a de sala, puntualmente, las incidencias de juego, que se produzcan durante la sesión. Facilitará a los jugadores/as el cambio de moneda fraccionaria, que le requieran. En su caso, efectuará las cargas de crédito en las tarjetas de pago de estos, así como la liquidación de su remanente, a petición del jugador/a. Colaborará en el correcto funcionamiento de los aparatos, instalaciones y servicios. En caso de necesidad o avería, avisará al servicio técnico o de mantenimiento. Mantendrá las sillas, mesas y demás elementos en perfecto estado, orden, limpieza y alineamiento. Prestarán servicio de bebidas, aperitivos, bollería y comida

Operador/a de apuestas deportivas: será el/la encargado/a de validar las apuestas de los/las clientes, pondrá en marcha al inicio de la sesión, el terminal de apuestas, así como las pantallas de información, mantendrá la información de apuestas deportivas enviada por la operadora a disposición de los/las clientes, informándoles sobre las dudas que puedan presentarse, exigirá el documento nacional de identidad antes de que procedan a realizar la apuesta, servicios auxi-

liars: estas categorías (administración, aparcacoches, porteros/as, vigilantes y personal de limpieza, 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.

Camarero/a: camarero/a: ejecutar de manera cualificada, autónoma y responsable, el servicio y venta de alimentos y bebidas. Preparar las áreas de trabajo para el servicio. Realizar la atención directa al cliente para el consumo de bebidas o comidas. Elaborar para consumo viandas sencillas. Transportar útiles y enseres necesarios para el servicio. Controlar y revisar mercancías y objetos de uso de la sección. Colaborar en el montaje, servicio y desmontaje de bufetes. Realizar trabajos a la vista del cliente tales como flambear, cortar, trinchar, desespinar, etcétera. Podrá coordinar y supervisar los cometidos propios de la actividad de su área. Informar y aconsejar al cliente sobre la composición y confección de los distintos productos a su disposición. Ejecutar de manera cualificada, autónoma y responsable, la venta, distribución y servicio de bebidas en el bar así como la preparación de cócteles. Preparar todo tipo de bebidas. Recibir, despedir, ubicar y aconsejar a los clientes. Preparar diferentes tipos de cócteles y bebidas combinadas, y platos sencillos (ejemplo: bocadillos, platos fríos, plancha, etc.) Tomar los pedidos, distribuir y servir las bebidas con sus acompañamientos. Examinar y controlar las existencias de mercancías. Labores de limpieza de mesas. Podrá atender reclamaciones de clientes. Facturación, tickaje y cobro al cliente.

Cocina: realizar de manera cualifica, autónoma y responsable, la preparación, aderezo y presentación de platos utilizando las técnicas más idóneas. Colaborar en los pedidos y conservación de materias primas y productos de uso en la cocina. Preparar, cocinar y presentar los productos de uso culinario. Colaborar en el montaje, servicio y desmontaje de bufetes. Revisar y controlar el material de uso en la cocina, comunicando cualquier incidencia al respecto. Colaborar en la planificación de menús y cartas. Colaborar en la gestión de costes e inventarios, así como en las compras. Controlar y cuidar de la conservación y aprovechamiento de los productos puestos a su disposición. Llevar la facturación de servicios y el tickaje y control de caja de hostelería. Labores de limpieza de menaje, útiles y maquinaria, y de fríegue en cocina y comedor.

Economato: realizar de forma cualificada la dirección, control y supervisión del conjunto de tareas que se desarrollan en su departamento. Establecer las necesidades de mercancías y material de acuerdo con las demandas de las diferentes áreas de la empresa. Elaborar las peticiones de ofertas, evaluación y recomendación de las adjudicaciones. Controlar y planificar las existencias, en coordinación con otras secciones del establecimiento. Organizar, supervisar y realizar las labores propias de su área.

Aparcacoches: guiará a los clientes en la forma y lugar donde aparcar dentro del parking, y les asistirá en las labores de aparcamiento, realizando ellos la maniobra con el vehículo si así lo solicitara el cliente.

Portero/a: controlará el acceso a las salas, y comprobará que el cliente se ha pasado por admisión y control. Dirigirá y asegurará la pacífica entrada de personas al establecimiento, con el fin de que no perturben la actividad del bingo. Requerirán la intervención del personal del servicio de vigilancia o de las fuerzas y cuerpos de seguridad las personas que incumplan las condiciones específicas de admisión autorizadas. Controlar el tránsito de zonas reservadas. Vigilar que las bebidas expedidas en el interior del local se consuman dentro del mismo y no sean, en ningún supuesto, sacadas al exterior. Informar inmediatamente al personal de vigilancia, o en su defecto, a las fuerzas y cuerpos de seguridad, de las alteraciones del orden que se produzcan en los accesos en el interior del establecimiento, sin perjuicio de las actuaciones que pueda llevar a cabo con el fin de velar por la integridad física de las personas y los bienes, cuando la urgencia lo requiera. Permitir y colaborar en las inspecciones o controles reglamentarios establecidos en la normativa vigente.

Limpieza: se encargará de la limpieza de salas, servicios, cocinas, accesos, etc., de suelos, mobiliario, paredes, con los productos y maquinaria adecuada a cada superficie. Con el bingo abierto, limpiará las mesas y posibles derrames que puedan producirse. Podrán realizar el fríegue de vajilla y utensilios en cocina.

Administrativo/a: son las personas con iniciativa y preparación completa en trabajos de oficina, encargadas de realizar las labores administrativas y contables derivadas de la actividad del casino.

Artículo 9. Movilidad funcional.

Se acuerda la polivalencia funcional dentro de cada grupo profesional. 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, siendo total dentro de cada grupo profesional, a fin de permitir las sustituciones en casos de necesidad, dotando de esta manera a la estructura de la empresa de una constante flexibilidad para satisfacer la debida atención y servicio al público y la promoción integral del personal propio, cuando corresponda.

La movilidad funcional podrá aplicarse sin restricciones entre los grupos grupo de personal de atención al cliente, y cocina, para cubrir vacaciones, ausencias del personal de cualquier clase, o necesidades de atención al cliente, sin necesidad de recurrir al procedimiento del artículo 41 del estatuto de los trabajadores en cada caso concreto de movilidad.

La empresa promoverá una amplia y generalizada práctica de rotación por los diversos puestos de trabajo (polivalencia), y tareas complementarias entre departamentos y servicios (policompetencia), con el objetivo de favorecer el enriquecimiento profesional y personal de los trabajadores/as, teniendo en cuenta siempre las posibles limitaciones físicas, psíquicas y sensoriales de manera que se garantice la no discriminación y la igualdad de oportunidades.

La movilidad se podrá realizar por jornadas completas o como ayuda puntual a otro servicio o departamento. El personal que realice movilidad funcional, cuando desempeñe toda la jornada en el mismo servicio o departamento, se regirá por las normas y horarios que rijan en dicho departamento.

Para el personal que promocione, se someterá a un período de prueba en su nueva categoría de:

- a) 6 meses : personal con responsabilidad de mando o técnicos titulados.
- b) 3 meses: resto del personal de cualquier categoría.

Superado el período de prueba con informe positivo de sus mandos, el trabajador será confirmado en la nueva categoría. En caso de no superarlo, retornará a su anterior puesto con las condiciones económicas también anteriores.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento interrumpirá el período de prueba.

En lo no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del estatuto de los trabajadores.

Capítulo IV.

Jornada laboral.

Artículo 10. Jornada de trabajo.

La jornada laboral anual queda establecida en 1.792 horas.

La distribución de dicha jornada se establecerá mediante cuadro a tal efecto, que será colocado en el tablón de anuncios.

La empresa podrá implantar un sistema de control horario. En su defecto, dispondrá de un libro de carácter estrictamente laboral, en el cual se hará constar la hora en que cada trabajador inicia y finaliza su jornada, firmando cada interesado en el margen.

Artículo 11. horario

1. El personal deberá estar en su puesto de trabajo a la hora convenida listo para el comienzo del trabajo a realizar.
2. Durante la jornada ningún trabajador podrá ausentarse de su puesto de trabajo sin la autorización y sin que quede debidamente cubierto su puesto de trabajo.
3. Se distinguirá entre los horarios de trabajo de los empleados, y los horarios de cierre y apertura del bingo, para la práctica de juego, siendo estos últimos los que en cada momento determine la dirección del bingo, dentro de los autorizados por la autoridad competente. La dirección comunicará los cambios de apertura y cierre que se produzcan a la representación social con una antelación mínima de 7 días, así como las variaciones que ello comporte en los turnos y horarios del personal ya fijados.
4. Los horarios de trabajo del personal se distribuirán en la forma que en cada momento determine la dirección dentro de los límites del artículo 34 del estatuto de los trabajadores, y se hallarán sujetos a las variaciones que requieran las necesidades del trabajo a tenor de las distintas afluencias de clientes que experimente el bingo según su zona de ubicación, temporada, días de la semana, concurrencia

de grupos, espectáculos, promociones, etc., según los esquemas de distribución que se establecen en los apartados siguientes.

4.1 La distribución de los horarios y turnos dentro de los horarios de apertura y cierre no tendrán la consideración de modificación sustancial de condiciones de trabajo, incluida la partición de la jornada.

4.2 La jornada diaria no superará las 12 horas, y la duración mínima de la misma, en una jornada de trabajo, será de 1 hora, sin límites semanales, pero respetando la jornada máxima anual.

4.3 Con cadencia mensual, se comunicará a los empleados el calendario previsto para cada período, que tendrá carácter previsto y se notificará con tres días de antelación al comienzo del mes. En dicho calendario se indicarán los días en que cada empleado deba prestar servicios, así como los turnos asignados. La circunstancia de que el horario previsto asignado a algún empleado no alcance el total de horas que le sería exigible en dicho período, no implicará renuncia del bingo a exigir dicha jornada completa en los futuros horarios previstos ni supondrá el derecho del empleado a ver disminuida su jornada total en el futuro, sin perjuicio de lo que se establece en el apartado 9.

4.4 La dirección del bingo, quedará facultada para modificar, en todo momento, la distribución planificada en el calendario previsto, a tenor de las necesidades de personal que puedan surgir en el transcurso de su aplicación tanto si tales necesidades surgen por causa de la sustitución de ausentes, enfermos, etc., como por necesidades de adecuación del servicio al público, debiendo comunicar las alteraciones con la máxima antelación posible.

4.5 Cuando se produzca una alteración de los calendarios previstos anunciados en la forma que se indica en el apartado 7, el empleado deberá cumplimentar los nuevos días y horarios que se señalen, aunque en el calendario en el que efectúe dicha alteración se le exija una asistencia superior o inferior a la jornada prevista en su rota inicial.

4.6 En estos supuestos, la empresa se las compensará dentro del año, respetando la jornada máxima anual. Como excepción a esta norma la empresa podrá optar entre efectuar la compensación en la forma expresada, o pagar las horas de exceso en cada período de la rota como horas extraordinarias.

4.7 Cuando se produjera un exceso o defecto en el número de horas de trabajo efectivas del trabajador en comparación con la jornada máxima anual, se procederá a la compensación en los cuatro primeros meses del año siguiente, sin que esta compensación del exceso o defecto, sea tenida en cuenta en el año siguiente al efecto del cumplimiento de la jornada máxima anual del mismo.

Artículo 12. Descansos

El descanso semanal del personal, se estructurará en la forma necesaria para que las necesidades del bingo queden atendidas durante todos los días del año en que este permanezca abierto, y de acuerdo con las normas de los siguientes apartados.

Todo el personal disfrutará, como descanso semanal, un total de 3 días continuos o discontinuos en cada período de dos semanas.

La dirección del bingo quedará facultada para modificar, en todo momento, la distribución de los descansos planificada en el horario previsto, a tenor de las necesidades de personal que puedan surgir en el transcurso de su aplicación, tanto si tales necesidades surgen por causa de la sustitución de ausentes, enfermos, etc., como por necesidades de adecuación del servicio al público, debiendo comunicar las alteraciones con la máxima antelación posible.

En estos supuestos, la empresa trasladará a otra fecha las horas de descanso inicialmente planificadas, en forma que se cumplimente el compromiso de conceder el mínimo de días convenido para el descanso en un período dos semanas.

Todos los trabajadores y trabajadoras que realicen una jornada continuada igual o superior a 6 horas diarias, tendrán derecho a un descanso diario mínimo de 15 minutos, no computable como tiempo efectivo de trabajo. La distribución de los turnos de descanso corresponderá a la empresa, atendiendo a la carga de trabajo que se haya en cada momento.

Artículo 13. Vacaciones anuales.

Las vacaciones anuales tendrán una duración de treinta días naturales y se disfrutarán a lo largo de todo el año, con sujeción a la planificación de las mismas que con carácter general se efectúe dentro del último trimestre del año anterior. La empresa expondrá a los

trabajadores los turnos vacacionales de todo el año, sorteándose entre todos los trabajadores de la misma rota. Consecuentemente, estas vacaciones podrán realizarse en dos períodos de 15 días 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 será 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 venga percibiendo el trabajador en jornada ordinaria, con exclusión de los conceptos extrasalariales, es decir, plus transporte y quebranto de moneda.

Artículo 14. Festivos abonables.

Como la apertura del bingo puede realizarse en todos los días del año, sin excepción, los festivos abonables y no recuperables de cada año natural que se trabajen efectivamente podrán compensarse de la forma siguiente, a elección de la empresa:

a. Disfrutarlos en días distintos a los de la festividad de que se trate.

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.

c. Abono como horas extraordinarias cuando excedan de la jornada máxima anual, y no se compensen conforme al artículo 11.

En todo caso, se entenderán compensados si el trabajador no supera la jornada máxima anual.

Artículo 15. Horas extraordinarias.

Las partes acuerdan la realización obligatoria de horas extraordinarias hasta el máximo legal para la cobertura de las necesidades que pudieran surgir por causa de la sustitución de ausentes, enfermos, etc., como por necesidades de adecuación del servicio al público, cuando no pudieran satisfacerse aplicando las medidas del artículo 12.

Los contratos a tiempo parcial, tanto fijos como temporales, también se encuentran afectados por lo dispuesto en el párrafo anterior.

Por cada hora extraordinaria el trabajador tendrá derecho a percibir el valor de la hora ordinaria o a compensar en descansos equivalentes las horas realizadas. El cumplimiento de la jornada máxima anual del trabajador significará el cumplimiento de la compensación de las horas extraordinarias en descanso.

Artículo 16. 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:

1. Quince días por matrimonio del trabajador.
2. Dos días por nacimiento de hijos y 5 por fallecimiento de hijos, cónyuge o persona con la que se conviva.
3. 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 a otro municipio de distancia superior a 300 km, el permiso será de cinco días.
4. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
5. Un día por traslado del domicilio habitual.
6. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada 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 y condiciones de prestación de viudedad del artículo 174.3 de la ley general de la seguridad social, siempre que cuente con un año de antigüedad en la empresa.

Artículo 17. Pausas y reducción de jornada por lactancia.

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora retribuida de ausencia del trabajo. Esta ausencia retribuida se podrá disfrutar a elección de la trabajadora o trabajador previa comunicación a la dirección de la empresa con antelación suficiente, conforme a las siguientes opciones:

1. Continuada o dividida en dos fracciones al comienzo o al final de la jornada o de alguno de los turnos de la misma si se trabaja en régimen de jornada partida.
2. Acumular el total de horas de permiso resultantes de la reducción anterior y disfrutarlas de forma ininterrumpida y a continuación del descanso por maternidad.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen

La determinación del período de disfrute del permiso de lactancia corresponderá a la trabajadora o al trabajador, dentro del período hasta el cumplimiento de los 9 meses del hijo. El trabajador deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación a la fecha en que pretenda iniciar y finalizar el disfrute de este derecho, salvo fuerza mayor.

Artículo 18. Reducción de jornada por cuidado

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

La concreción horaria de la reducción diaria de jornada corresponderá al trabajador/a, con las siguientes especificaciones, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de la empresa:

- La reducción se practicará en la jornada diaria, no afectando a la rotación de días de trabajo semanal.
- El trabajador/a podrá elegir el comienzo o fin de la jornada ordinaria diaria para realizar su jornada reducida, con objeto de facilitar la sustitución del tiempo que deja de cubrir, con otro trabajador.
- En caso de concurrencia de varios trabajadores que hayan elegido las bandas horarias coincidentes total o parcialmente, y no sea posible atender todas las solicitudes por razones organizativas, tendrán preferencia para ser atendidas las solicitudes de los trabajadores por orden de fecha de comunicación a la empresa

El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada..

Artículo 19. 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 períodos no inferiores a 7 días por motivos personales o familiares de carácter inexcusable siguientes:

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 la empresa concederá 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 beneficiario mediante el correspondiente escrito, en el que deberá aparecer la fecha de reincorporación a su puesto de trabajo, que será automática.

Capítulo V.**Retribuciones.****Artículo 20. Efectos**

Los conceptos salariales serán de aplicación con efectos de 1 de enero de 2011, y durante la vigencia del presente convenio.

Aquellos trabajadores que hayan acordado condiciones económicas al margen de lo dispuesto en el presente convenio, se regirán por las mismas en su conjunto, sin que les sean de aplicación los capítulos v y vi del presente convenio ni otros posibles de distinto ámbito, por entender que sus condiciones económicas, en cómputo global y anual, mejoran lo dispuesto en el mismo.

Artículo 21. Salario base

El salario base común para todos los grupos profesionales del presente convenio será de 727,07 €/mensuales, el cual corresponderá a quienes realicen la jornada completa.

Los trabajadores y trabajadoras fijos de trabajo discontinuo y a tiempo parcial, fijos y temporales, percibirán su salario a prorrata de las horas realmente trabajadas

Artículo 22. Pagas extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias: junio y navidad, que se abonarán los días 20 de junio y 20 de diciembre, respectivamente, y una paga de vacaciones.

El importe de las pagas de junio y navidad para el año 2011 será de 753,71€ cada una de ellas, que podrán ser prorrateadas mensualmente por la empresa. Estas pagas tendrán devengo semestral (de enero a junio la de junio, y de julio a diciembre la de diciembre).

La paga de vacaciones será de 62,81€ mensuales, que se abonará en 12 mensualidades al año, y su devengo será anual.

Artículo 23. Mejora salarial en los años de vigencia del convenio.

El sueldo base del artículo 21 y las pagas extraordinarias del artículo 22 se mejorarán con carácter anual (vigencia de 1 de enero a 31 de diciembre del año siguiente), en función de los ingresos por venta de cartones físicos del año anterior, tomando los valores para cada año conforme a la siguiente escala:

Mejora	Ingresos por venta de cartones físicos	Sueldo base	Paga junio y navidad	Paga vacaciones
0%	<8.486.459	727,07	753,71	62,81
1%	Entre 8.486.459 y 8.910.782	734,34	761,25	63,44
2%	Entre 8.910.783 y 9.335.105	741,61	768,78	64,07
3%	Entre 9.335.106 y 9.759.428	748,88	776,32	64,69
4%	Entre 9.759.429 y 10.183.751	756,15	783,86	65,32
5%	10.183.752 o superior	763,42	791,4	65,95

Esta cláusula tendrá vigencia exclusivamente hasta el 31 de diciembre de 2016.

Artículo 24. Prolongación de jornada.

Con el fin de compensar económicamente a aquellos trabajadores y trabajadoras que por necesidades reales de la sala, han de realizar trabajos fuera de las horas normales, tales como cierre de caja, recogida de la sala, revisión de cartones y series, etc., las empresas abonarán a dichos trabajadores un plus de prolongación jornada, por los siguientes importes:

	Euros
Grupo personal de atención al cliente	33,65
Resto del personal	28,54

Artículo 25. Plus de nocturnidad.

Los trabajadores que realicen su jornada de trabajo entre las 24 horas y la hora de cierre reglamentaria de la sala de bingo, percibirán la cantidad de 0.8 €. Por hora, en función de las horas de trabajo coincidentes con la citada banda horaria.

Artículo 26. Plus de transporte (extrasalarial).

Como compensación de los gastos de desplazamientos y medios de transporte dentro de la localidad, así como desde el domicilio a los centros de trabajo y su regreso, se establece un plus de distancia y transporte en cuantía de 537,05 euros anuales o 48,82 euros mensuales, que percibirán los trabajadores mensualmente, o a prorrata de los días trabajados en los casos de los fijos de trabajo discontinuo. Este plus se percibirá durante once mensualidades, quedando excluido el mes de disfrute de vacaciones anuales. Mensualmente, este plus se reducirá en proporción de los días efectivamente trabajados divi-

dido entre los días que debía trabajar según su rota. El personal de limpieza percibirá por este concepto el importe de 0,73 euros por cada día de trabajo efectivo.

Artículo 27. Quebranto de moneda (extrasalarial).

Los trabajadores que ocupen puestos de cajero y locutor-vendedor, percibirán en concepto de suplido y para compensar las pérdidas económicas a su cargo que de su función puedan derivarse, un importe de 0,87€ por día de trabajo efectivo. Igualmente, operadores de máquinas especiales, y operadores de apuestas deportivas que faciliten el cambio para las máquinas recreativas tendrá derecho en las mismas condiciones al suplido que aquí se establece.

Los camareros percibirán también este suplido, pero que se deducirá de su complemento variable por ingresos, si lo percibieran.

Capítulo VI.

Condiciones asistenciales.

Las condiciones asistenciales aplicables en la empresa son exclusivamente: incapacidad, póliza de accidentes y ropa de trabajo, con las condiciones siguientes:

Artículo 28. Incapacidad temporal.

El trabajador percibirá exclusivamente los subsidios de enfermedad establecidos legalmente. A los efectos previstos en el artículo 82.3º letra g del estatuto de los trabajadores, se entiende que existen causas que justifican la inaplicación de las previsiones del convenio sectorial en materia de mejoras voluntarias de la acción protectora de la seguridad social, regulándose las mismas por lo dispuesto en este artículo.

Artículo 29. Póliza de accidentes.

La empresa contratará una póliza colectiva que integre a todas las empresas afectadas por el presente convenio para cubrir el riesgo de accidentes por un capital de 15.000,00€, que ocasionen la muerte; por un capital de 18.000,00€ para aquellos que ocasionen la incapacidad permanente total para la profesión habitual o absoluta; y por un capital de 25.000,00 para los que ocasionen la incapacidad permanente en el grado de gran invalidez. Dicha cantidad se abonará al trabajador o sus herederos legales, según los casos.

Artículo 30. 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 período 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.

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.

Capítulo VII.

Régimen disciplinario.

Tratándose de materia reservada y exclusiva del convenio marco estatal se estará a lo allí dispuesto, que seguidamente se reproduce a efectos informativos:

Artículo 31. 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 32. Faltas leves.

Se consideraran faltas leves las siguientes:

- Hasta tres faltas de puntualidad durante un mes, sin que exista causa justificada.
- 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.
- 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 33. Faltas graves.

Tendrán la consideración de faltas graves, las siguientes:

- Más de tres y menos de siete faltas de puntualidad en el transcurso de un mes sin causa justificada.
- Faltar al trabajo un día al mes sin que exista causa justificada; salvo que preavise y no ocasione perjuicio grave a la empresa.
- Provocar o mantener discusiones con otros trabajadores o trabajadoras en presencia del público o que trascienda a éste.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- Manipular dentro de los armarios o enseres personales de sus compañeros o compañeras, sin la debida autorización.
- 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.
- El abandono del trabajo sin causa justificada. Si ocasiona perjuicio grave a la empresa se calificará como muy grave.
- 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.
- 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.
- La reincidencia en más de tres faltas, dentro de un trimestre, cuando éstas hayan sido sancionadas.

Artículo 34. Faltas muy graves.

Son faltas muy graves las siguientes:

- Más de siete faltas de puntualidad en el transcurso de un mes, sin que exista causa justificada.
- Faltar tres días al trabajo durante un mes, sin que exista causa justificada.
- La embriaguez o consumo de drogas, aunque sea ocasional, o su manipulación durante el horario de trabajo.
- Simular la presencia de otro compañero o compañera valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
- 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.
- 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 bene. Cio.
- La simulación reiterada de enfermedad.
- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios y enseres de la empresa.
- 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.
- 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 prevaliéndose de una posición de jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
- La reincidencia en falta grave, dentro de un trimestre, siempre que haya sido objeto de sanción.

Artículo 35. 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 36. 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

Artículo 37. 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.

Capítulo VIII.

Derechos de representación unitaria y sindical.

Artículo 38. 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 serán las establecidas en el artículo 68.e del estatuto de los trabajadores.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 67.1 último párrafo del estatuto de los trabajadores, en los casos de disminuciones significativas de plantilla de la empresa, se acomodará la representación de los trabajadores en la forma siguiente:

- Se considerará disminución significativa cuando la plantilla se mantenga durante seis meses por debajo de los umbrales correspondientes a la actual representación.
- El criterio de cese de los representantes en exceso será por orden inverso al criterio utilizado para su elección.

Artículo 39. Cobro de cuotas sindicales.

La empresa, a requerimiento de los sindicatos representados en la misma, descontarán previa autorización fehaciente de los trabajadores las cuotas sindicales dando traslado de su importe al sindicato de referencia.

Capítulo IX.

Otros aspectos generales.

Artículo 40. Comisión paritaria.

La comisión paritaria del presente convenio se constituirá por igual número de representantes de la representación empresarial y representantes de la representación social que libremente designe cada una de las partes. En caso de que el número de representantes de los trabajadores (comité de empresa) fuera superior a 3, éste sería el número de miembros máximo por cada parte. 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 mayoría de cada una de las representaciones.

Serán funciones de dicha comisión:

- Interpretación del presente convenio.
- Aplicación y vigilancia de su cumplimiento.
- Seguimiento de aquellos acuerdos que deban 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 u otros que por la empresa se formulen, conforme al artículo 82.3 del estatuto de los trabajadores. Para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere el citado apartado del estatuto de los trabajadores, se establece el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante,

sometiéndose a los sistemas arbitrales que se establezcan por acuerdo de las representaciones empresariales y sindicales del sector a nivel autonómico, o, en su defecto, estatal.

Capítulo X.

Disposiciones adicionales.

Disposición adicional primera. Mantenimiento.

La empresa pondrá a disposición de los trabajadores del menú ordinario existente para los clientes con una reducción en el precio de venta del 25%, excepto ofertas y promociones en las que abonará el importe íntegro de las mismas, si optara por estas.

Disposición adicional segunda. Plan de pensiones.

Desaparece la obligación de establecer plan de pensiones.

Disposición adicional tercera. Validez del papel moneda.

La empresa 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 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.

Anexo nº 1.

Salarios 2011.

Concepto	€
Salario base mensual	727,07
Plus prolongación jornada grupo personal de atención al cliente	33,65
Plus prolongación jornada resto personal	28,54
Nocturnidad por hora	0,8
Plus transporte anual	537,05
Plus transporte diario personal limpieza	0,73
Quebranto moneda	0,87
Paga extra junio anual	753,71
Paga extra navidad anual	753,71
Paga extra vacaciones mensual	62,81

Anexo nº 2.

Control de asistencia al trabajo.

Nombre y apellidos	Puesto de trabajo	Hora de entrada	Hora de salida	Firma
1.				
2.				

2012/15593