I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Educación y Empleo

2 *RESOLUCIÓN de 7 de noviembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del sector de Empresas Comercializadoras de Juegos Colectivos de Dinero y Azar, suscrito por la comisión negociadora (código número 28005825011989).*

Examinado el texto del convenio colectivo del sector de Empresas Comercializadoras de Juegos Colectivos de Dinero y Azar, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 22 de septiembre de 2011, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 731/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 11/2011, de 16 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y Decreto 98/2011, de 7 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Educación y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 7 de noviembre de 2011.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

BOCM-20111217-2

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE EMPRESAS COMERCIALIZADORAS DE JUEGOS COLECTIVOS DE DINERO Y AZAR DE LA COMUNIDAD DE MADRID

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1

Estructura de la negociación colectiva del sector

Al objeto de establecer para el ámbito de actuación del presente Convenio una estructura racional y homogénea, evitando los efectos de desarticulación y dispersión, al amparo de lo previsto en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, las partes legitimadas en el ámbito de aplicación del presente convenio, acuerdan que la estructura de la negociación colectiva en el sector de Juegos Colectivos de Dinero y Azar de la Comunidad Autónoma de Madrid quede integrada preferentemente por ésta unidad de negociación de ámbito territorial, excluyendo de esta estructura las materias que, teniendo la consideración de reservadas al ámbito estatal, son objeto de exclusiva negociación en dicho ámbito.

Dada la naturaleza del presente convenio y el nivel jerárquico que las partes le otorgan, la regulación material recogida en el mismo tiene carácter de derecho mínimo indisponible, y atendiendo a su carácter estatutario resulta de aplicación para todas las empresas y trabajadores del sector en el ámbito territorial de la Comunidad de Madrid. Asimismo, las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible a efectos de su aplicación práctica. En el supuesto de que la autoridad competente no aprobara alguno de los pactos o restringiera su eficacia general, el presente convenio quedará sin eficacia práctica alguna.

Artículo 2

Ámbito personal

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a las relaciones laborales entre las Empresas Comercializadoras de Juegos Colectivos de Dinero y Azar y sus trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contrato.

Artículo 3

Ámbito territorial

Las normas de este Convenio son de obligatoria aplicación para la totalidad de las Empresas Comercializadoras de Juegos Colectivos de Dinero y Azar, radicadas en la Comunidad Autónoma de Madrid, tanto las actualmente en funcionamiento como las que pudieran abrirse en un futuro.

Artículo 4

Ámbito funcional

Están incluidas en el campo de aplicación de este Convenio todas las Empresas dedicadas a la Comercialización de Juegos de Dinero y Azar inscritas en la Sección de Empresas del Registro del Juego de la Comunidad de Madrid.

Artículo 5

Vigencia y duración

Este Convenio entrará en vigor a todos los efectos a partir de 1 de Enero del año 2010, y finalizará el 31 de Diciembre del 2010, prorrogándose de año en año por tácita reconducción hasta que entre en vigor un nuevo Convenio.

Artículo 6

Denuncia

La denuncia del presente Convenio será automática y las partes se comprometen a constituir la mesa negociadora el día 1 de Diciembre de 2010. Donde ambas partes entregarán una propuesta de convenio, quienes dispondrán de quince días para estudiarlo y formular por escrito sus contrapropuestas. Transcurrido este plazo, se iniciaran las negociaciones.

Artículo 7

Respeto de las mejoras adquiridas

Las Empresas afectadas por el presente Convenio respetarán las condiciones más beneficiosas o ventajas concedidas a sus trabajadores, antes o después de la aprobación del mismo, consideradas todas ellas en su conjunto y cómputo total anual, sin perjuicio de lo que se establece en el artículo siguiente.

BOCM-20111217-2

Artículo 8

Absorción y compensación

Todas las condiciones pactadas en este Convenio son compensables en su totalidad y en cómputo anual por las mejoras, de cualquier índole, que vengan disfrutando los trabajadores, cuando éstas superen la cuantía total del Convenio y se considerarán absorbibles desde la entrada en vigor del mismo.

Capítulo II

Efectos contractuales

Artículo 9

Garantía de cualificación

1. Con el fin de garantizar el principio de cualificación profesional en el sector, los nuevos puestos de trabajo así como las vacantes que se produzcan, se podrán cubrir mediante contratación de profesionales de bingo en situación de desempleo.

2. Tendrá derecho preferente para el ingreso en la empresa, aquellos trabajadores que hubiesen desempeñado funciones en la empresa de que se trate, con contrato eventual, interino o a tiempo parcial, y, se hallen debidamente inscritos como parados en la oficina de empleo.

3. Las empresas facilitaran la formación de sus plantillas proporcionando la realización de prácticas en puestos de categoría superior, comprometiéndose a facilitar el desempeño de las funciones de cada una de las categorías profesionales en su integridad.

Artículo 10

Empresas de trabajo temporal (ETT)

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

1. Solo podrán celebrarse contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria, organizadora de juegos colectivos de dinero y azar, en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de duración determinada, conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio Colectivo.

2. Sólo se podrán contratar los servicios de Empresas de Trabajo Temporal que apliquen a sus trabajadores el Convenio Colectivo Sectorial de ámbito Estatal de Empresas de Trabajo Temporal, vigente en cada momento.

3. No podrán celebrarse contratos de puesta a disposición para sustituir a trabajadores en huelga en la empresa usuaria, para la realización de las actividades y trabajos que, por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud se determinen reglamentariamente, o cuando en los doce meses inmediatamente anteriores a la contratación la empresa haya amortizado los puestos de trabajo que se pretenden cubrir por despido improcedente o por causas previstas en los artículos 50, 51 y 52 apartado C, del Estatuto de los Trabajadores, excepto en los supuestos de fuerza mayor, o cuando en los dieciocho meses anteriores a dicha contratación los citados puestos de trabajo hubieran estado cubiertos durante un periodo de tiempo superior doce meses, de forma continua o discontinua, por trabajadores puestos a disposición por empresas de trabajo temporal.

4. Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias, tendrán derecho, durante los períodos de prestación de servicios en las mismas, a percibir, como mínimo, la retribución total, es decir todas las percepciones salariales, incluido el plus de convenio, extrasalariales o cantidades obtenidas con ocasión del trabajo, que percibiría un trabajador de la empresa usuaria, que realizara ese mismo trabajo.

5. Sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, cuando el contrato se haya concertado por tiempo determinado el trabajador tendrá derecho, además, a recibir una indemnización económica, a la finalización del contrato de puesta a disposición, equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio.

6. Los representantes de los trabajadores de la empresa organizadora de juegos colectivos de dinero y azar, tendrá atribuida la representación de los trabajadores de la empresa de trabajo temporal en misión.

7. La empresa usuaria deberá informar a los representantes de los trabajadores sobre cada contrato de puesta a disposición, mediante entrega de copia del mismo, y motivo de utilización, dentro de los tres días siguientes a su celebración. En el mismo plazo deberá entregarles una copia básica del contrato del trabajador puesto a disposición, que le deberá haber facilitado la empresa de trabajo temporal.

8. Con carácter previo al inicio de la prestación de servicios, la empresa usuaria deberá informar al trabajador sobre los riesgos derivados de su puesto de trabajo, así como de las medidas de protección y prevención contra los mismos.

9. En lo no previsto en los párrafos anteriores se estará a lo dispuesto en la Ley 14/1999, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, modificada por Ley 29/1999, de 16 de julio, y norma reglamentaria que la desarrolla.

BOCM-20111217-2

Artículo 11

Plantillas de trabajadores fijos

Las partes conscientes de la necesidad no sólo de mantener sino de incrementar el empleo estable como garantía de calidad en el servicio, acuerdan establecer unas plantillas mínimas y obligatorias de trabajadores fijos, de conformidad con el aforo de las salas y correspondientes a los Grupos Profesionales de Técnicos de Juego y Técnicos de Sala.

Las plantillas mínimas de trabajadores fijos deberán atender a los siguientes criterios:

a) Las salas cuya apertura al público sea igual, o inferior a diez horas diarias, tendrán unas plantillas mínimas y obligatorias de trabajadores fijos:

— Salas con aforo de más de 700 jugadores:
23 Trabajadores: 5 Técnicos de Juego.
18 Técnicos de Sala.

— Salas con aforo de 401 a 700 jugadores:
14 Trabajadores: 3 Técnicos de Juego.
11 Técnicos de Sala.

— Salas con aforo de 251 a 400 jugadores:
10 Trabajadores: 3 Técnicos de Juego.
7 Técnicos de Sala.

— Salas con aforo de hasta 250 jugadores:
6 Trabajadores: 2 Técnicos de Juego.
4 Técnicos de Sala.

b) Las salas cuya apertura al público sea superior a diez horas diarias hasta doce horas diarias, tendrán unas plantillas mínimas y obligatorias de trabajadores fijos:

— Salas con aforo de más de 700 jugadores:
28 Trabajadores: 6 Técnicos de Juego.
22 Técnicos de Sala.

— Salas con aforo de 401 a 700 jugadores:
17 Trabajadores: 4 Técnicos de Juego.
13 Técnicos de Sala.

— Salas con aforo de 251 a 400 jugadores:
12 Trabajadores: 4 Técnicos de Juego.
8Técnicos de Sala.

— Salas con aforo de hasta 250 jugadores:
7 Trabajadores: 2 Técnicos de Juego.
5Técnicos de Sala.

Artículo 12

Plantillas mínimas

La plantilla mínima es el número de trabajadores de obligada presencia física en el centro de trabajo, estableciéndose con carácter de mínimos durante las siguientes franjas horarias: En centros de trabajo de hasta diez horas de apertura al público, la banda horaria será de 18,00 a 23,00; en centros de trabajo que superen las diez horas de apertura al público y no sobrepasen las once horas, la banda horaria será de 18,00 a 24,00, y en centros de trabajo que superen las once horas de apertura al público hasta el máximo de doce horas, la banda horaria será de 18,00 a 01,00 de la madrugada, atendiendo en todos los casos a los siguientes criterios:

— Salas con aforo de más de 700 jugadores:
3 Técnicos de Juego.
10 Técnicos de Sala.

— Salas con aforo de 401 a 700 jugadores:
3 Técnicos de Juego.
6 Técnicos de Sala.

— Salas con aforo de 251 a 400 jugadores:
2 Técnicos de Juego.
4 Técnicos de Sala.

— Salas con aforo de hasta 250 jugadores:
2 Técnicos de Juego.
2 Técnicos de Sala.

BOCM-20111217-2

Artículo 13

Periodo de prueba

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

— Grupo Técnicos de Juego 60 días.
— Grupo Técnicos de Sala 30 días.
— Resto del personal 15 días.

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

Artículo 14

Ceses

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente al servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito, con acuse de recibo, con un plazo de quince días, en las contrataciones de duración superior a un año. En los contratos inferiores a un año será obligatoria la comunicación de la intención de cese con siete días de antelación. El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la antelación indicada, dará derecho a la empresa a descontar de su liquidación el importe de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

La Empresa vendrá obligada en los contratos inferiores a un año, que se extingan por finalización del plazo contractual, a comunicar por escrito al trabajador su decisión con siete días de antelación a la fecha señalada para la finalización de este. Dicho plazo de preaviso será de quince días en aquellos contratos de duración superior a un año.

En cualquier caso la empresa vendrá obligada 7 días antes de causar baja el trabajador, a entregar a este la propuesta de liquidación y el finiquito para su comprobación, el cual le será abonado el último día de trabajo. El incumplimiento de estas obligaciones llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe del salario de un día por cada día de retraso en la comunicación o en el abono de la liquidación, con el límite de días fijados para el preaviso.

Artículo 15

Resolución de los contratos

Será causa suficiente para que las Empresas afectadas por el presente Convenio puedan dar por resueltos los contratos de trabajo con los trabajadores a su cargo, sin más trámite que el conducente a la obtención de los derechos a la prestación por desempleo para los afectados, el hecho de que habiendo sido solicitados no les sean renovados los permisos, autorizaciones o licencias gubernativas para el desarrollo de la actividad, sin perjuicio de lo establecido en el artículo de subrogaciones y demás derechos reconocidos por la legislación vigente. Igual criterio se aplicará en el caso de resolución administrativa que suponga el cierre de la sala.

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

En el supuesto de que los concesionarios de los permisos, autorizaciones o licencias gubernativas rescindieran los contratos suscritos con la empresa de servicios, pero siguieran desarrollando directamente la actividad del juego, el personal de la empresa de servicios cesante pasaría automáticamente a depender del titular de la licencia, con reconocimiento de todos los derechos adquiridos y en las mismas condiciones en que fueron contratados.

Artículo 16

Movilidad funcional

Las Empresas por necesidades organizativas o productivas podrán destinar a los trabajadores a realizar funciones de distinta categoría profesional dentro del mismo grupo profesional. No obstante cuando esto se produzca, se efectuará siempre con criterios de equidad, procurando que exista rotatividad entre los trabajadores de las categorías profesionales, de forma que no sufran ningún perjuicio económico o profesional, ni menoscabo de su dignidad profesional y con los límites previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

La modificación de las funciones a desempeñar por el trabajador, distintas a las de su categoría, deberán ser comunicadas al trabajador por escrito, cuando se prolongue por más de tres jornadas consecutivas de trabajo.

En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa, ejerciendo como límite para la misma lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del vigente texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

BOCM-20111217-2

Artículo 17

Vacantes y promociones

Cuando se produzca una vacante en cualquier categoría profesional, se pondrá en conocimiento de la representación legal de los trabajadores, constituyéndose una Comisión Paritaria, que determinará las pruebas a que deberán someterse los trabajadores de la empresa que aspiran al ascenso, atendiendo a criterios objetivos de conocimientos y preparación profesional para el puesto a cubrir. Cada parte designará las personas capacitadas para el control de las pruebas pertinentes. El trabajador con contrato fijo gozará de preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan en niveles superiores, teniendo en cuenta la antigüedad de los aspirantes en caso de igualdad de capacitación.

Capítulo III

Tiempo de trabajo

Artículo 18

Jornada laboral

La jornada anual a partir del 1 de enero de 2008 será de 1.780 horas de tiempo de trabajo efectivo, en el supuesto de que el trabajador opte por la acumulación de los festivos abonables, la jornada anual será de 1.772 horas.

Artículo 19

Jornada semanal

Se establece la jornada semanal de 40 horas de trabajo efectivo. No obstante lo anteriormente expuesto, dadas las especiales características que concurren en la actividad, se pacta un horario flexible y continuado que en ningún caso podrá superar nueve horas de trabajo efectivo diarias, debiendo compensarse las horas trabajadas en exceso en una semana, con descanso en la semana siguiente y, en todo caso, regularizándose dentro del mes el exceso de jornada que se haya podido realizar.

De la misma forma se realizará la compensación derivada de la prolongación de horario de treinta minutos, que en la actualidad se produce de los viernes, sábados y vísperas de festivos.

Con respecto a la prolongación de la jornada de verano, comprendida entre el 1 de julio y el 30 de septiembre, que afecta exclusivamente a los viernes, sábados y vísperas de festivos, la compensación a la ampliación de horario deberá realizarse por acuerdo entre las partes, como horas extraordinarias de carácter estructural o por acumulación del tiempo trabajado, transformándolo en un día de descanso por cada mes trabajado acumulables a las Fiestas abonables.

Asimismo, se establece un sistema de control de horarios de las jornadas laborales de los trabajadores en el centro de trabajo, consistente en un libro de control horario que verifique las horas de entrada y salida del trabajador, así como le tiempo de interrupción de la jornada para el descanso diario del mismo, con motivo de cena, siendo obligatoria la firma de cada trabajador de su puño y letra.

Este libro será diseñado por la Comisión Paritaria, (ANEXO I) con la finalidad de garantizar idénticas condiciones para todas las Empresas, y deberá contener en su preámbulo, necesariamente, los siguientes datos:

— Nombre y razón social de la Empresa, así como el número de CIF, de Seguridad Social y centro de trabajo.
— El horario de apertura al público dentro del horario autorizado administrativamente.

Asimismo, contendrá a efectos de control diario los siguientes datos:

— Nombre y apellidos de cada trabajador que componga la plantilla diaria para la realización de su jornada diaria.
— Hora de comienzo y finalización de la jornada laboral de cada uno de los trabajadores, así como la hora de inicio y finalización del descanso diario destinado a la cena, para lo que se habilitará sendos casilleros a la firma del trabajador.

Dicho libro dispondrá de original y copia, al objeto de facilitar a cada trabajador, mensualmente, copia de las actas de cada mes, una vez finalizado.

El presente libro de control horario de los trabajadores podrá ser requerido por la autoridad laboral competente en esta materia, cuando así lo considere.

Las empresas podrán sustituir el sistema anteriormente indicado por el de reloj de fichar, debiendo, en todo caso, cumplir con los demás requisitos indicados para el libro de control horario, teniendo también la obligación de facilitar copia sellada de las fichas de los trabajadores.

Artículo 20

Descanso semanal

Todo trabajador que realice la jornada semanal de 40 horas de trabajo efectivo disfrutará de dos días de descanso rotativo e ininterrumpido. Se exceptúa de lo dispuesto en este artículo a los trabajadores a tiempo parcial y a los fijos de trabajo discontinuo, que disfrutarán de dos días de descanso semanal según su jornada establecida.

BOCM-20111217-2

Artículo 21

Descansos diarios

Los periodos de descanso de la labor de locución serán de un tiempo mínimo de dos horas continuadas, no pudiendo ejercer dicha función en periodos superiores a dos horas continuadas, salvo casos de fuerza mayor.

Artículo 22

Calendario laboral

Las empresas establecerán de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, un calendario laboral mensual, donde se hará constar:

a) Horarios de entrada y de salida.
b) Turnos de cena, que no podrán comenzar antes de las tres horas del inicio de la jornada, ni acabar en las dos horas antes de su finalización.
c) Descansos semanales.
d) Turnos de vacaciones.
e) Días de disfrute de las Fiestas Abonables y no recuperables.

Dicho calendario se expondrá en el tablón de anuncios en la primera quincena del mes anterior, cualquier trabajador que lo solicite podrá obtener una copia del mismo.

Si por necesidades del servicio fuesen necesarios cambios en el calendario una vez publicado, estos se harán dé acuerdo con la representación legal de los trabajadores; de no ser posible por causas perentorias, se comunicará a la representación legal con la mayor brevedad posible.

Artículo 23

Vacaciones anuales

El periodo de vacaciones anuales retribuidas no substituible por compensación económica será de treinta días naturales. El inicio de las vacaciones no coincidirá con un día de descanso semanal, debiendo iniciar el disfrute al término de dicho descanso. Todos los trabajadores disfrutarán como mínimo quince días de vacaciones en quincenas naturales, o la parte proporcional que corresponda, en el periodo comprendido entre el 1º de junio y el 30 de septiembre.

El disfrute de las vacaciones o de la parte proporcional que corresponda se realizará dentro del año natural de que se trate.

La empresa y los representantes legales de los trabajadores elaborarán durante el mes de diciembre de cada año el cuadro de vacaciones del año siguiente, de forma que se garantice la rotatividad de todos los trabajadores, y deberá exponerse en el tablón de anuncios.

Durante el periodo de vacaciones el trabajador percibirá el salario base, antigüedad (ad personam) cuando proceda y el plus de nocturnidad, cuando así lo viniera percibiendo de conformidad con el art. 34 del presente convenio.

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 correspondan.

Artículo 24

Fiestas abonables

1. Los días festivos abonables de cada año natural, siempre que no se disfruten en sus fechas correspondientes, se compensarán de una de las formas siguientes:

a) Acumular diecisiete días al período de vacaciones, o disfrutarlos de forma ininterrumpida en período distinto.
b) Disfrutarlas en dos períodos de nueve y ocho días cada uno.
c) Cualquier otra modalidad que de mutuo acuerdo pacten por escrito la empresa y el trabajador.

2. Cuando la modalidad elegida sea tiempo de descanso, en cualquiera de sus formulas, la planificación de éste se efectuará en el mes de diciembre del año anterior, así como las vacaciones anuales, a los trabajadores de nueva contratación la opción se recabará dentro de los quince días siguientes a la finalización de su período de prueba.

3. No obstante lo anterior, cuando se opte por compensar los 30 minutos de exceso horario de los viernes, sábados y vísperas de festivos de la jornada de verano, se añadirá al tiempo de descanso regulado en este artículo un día por cada mes trabajado con jornada de verano.

BOCM-20111217-2

Artículo 25

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:

a) Quince días por matrimonio del trabajador.
b) Cuatro días por nacimiento de hijos o muerte de hijos, cónyuge o persona con la que conviva.
c) Dos días por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Este permiso se extenderá hasta el mismo grado en las parejas de hecho. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer algún desplazamiento al efecto, el permiso será de cinco días.
d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
e) seis días por fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad cuando el desplazamiento deba realizarse fuera del territorio español, siendo acumulable a su descanso semanal,
f) Un día por traslado del domicilio habitual.
g) Por el tiempo indispensable para concurrencia de examen.
Las trabajadoras embarazadas podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
h) 1 día por matrimonio de padres e hijos, así como el reconocimiento en derechos a las parejas de hecho.
i) Las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se considerarán justificadas y retribuidas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas a la empresa por la trabajadora a la empresa.
j) En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario.
k) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica o tratamiento psicológico en caso de situaciones de violencia de género, si así lo determinan los servicios sociales de atención o servicios de salud.

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

Artículo 26

Celebración de los días 24 y 31 de diciembre

Los días 24 y 31 de diciembre no se celebrarán sesiones de juego y serán considerados como días de inactividad laboral a todos los efectos, percibiendo los trabajadores en ambos días todos los conceptos retributivos.

Capítulo IV

Suspensión del contrato de trabajo

Artículo 27

Excedencias

La excedencia es una causa de suspensión del contrato de trabajo y produce efectos diferentes según sea voluntaria o forzosa. Se reconoce el derecho a excedencia a los trabajadores afectados por el presente Convenio que lleven más de un año al servicio de la empresa.

I. Excedencia Voluntaria:

1. Por un plazo mínimo de cuatro meses y máximo de 5 años, sin necesidad de alegar causa alguna.

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

II. Excedencias especiales:

1. Cuando se acrediten los siguientes supuestos:

a) Para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar des-

BOCM-20111217-2

de la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, el plazo máximo es de tres años.

b) Para atender al cuidado personal del cónyuge, pareja de hecho o familiares hasta un segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pudiera valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. El plazo máximo es de tres años.

c) Para el tratamiento personal de toxicomanía y alcoholismo bajo vigilancia medica. El plazo máximo de excedencia en este supuesto es de un año, debiendo transcurrir un periodo mínimo de tres años para generar el derecho a una nueva excedencia.

2. El trabajador con un mes de antelación a la finalización de la excedencia deberá comunicar de forma fehaciente a la empresa su intención de reincorporarse, dicha reincorporación se producirá atendiendo a los supuestos contemplados en la Ley, y el trabajador mantendrá las mismas condiciones que regían a la iniciación de la misma.

3. El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia especial será computable a efectos de antigüedad.

III. Excedencias forzosas:

En estos casos se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

En situación de excedencia de un trabajador, ya sea voluntaria, especial o forzosa, la empresa vendrá obligada en caso de sustitución, a efectuarla mediante contrato de interinaje, por el tiempo de duración de la excedencia.

Capítulo V

Disposiciones económicas

Artículo 28

Salario base

Durante la vigencia de este Convenio el salario base para todas las categorías y niveles profesionales, sea cual fuere la categoría de la Sala para la que presten sus servicios, queda fijado en las siguientes cuantías:

Año 2010:

— Salario anual: 12.175,49 euros.
— Salario mensual: 811,70 euros.

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

Artículo 29

Quebranto de moneda

Las empresas abonarán a los Cajeros y Locutores-Vendedores, así como a los Jefes de Mesa, cuando realicen funciones de Cajeros, y el personal de Admisión a quien se asigne por la Empresa para facilitar el cambio de las máquinas recreativas, un plus de quebranto de moneda, por las cuantías siguientes:

Año 2010:

— Importe anual: 156,91 euros.
— Importe mensual: 14,26 euros.

Este Plus se percibirá durante once meses al año, quedando excluido el de disfrute de las vacaciones anuales. Los trabajadores fijos de trabajo discontinuo percibirán este Plus a prorrata de los días trabajados.

Artículo 30

Plus de prolongación de jornada

Con el fin de compensar económicamente a aquellos trabajadores 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, etcétera, y siempre que en su conjunto no supere el 2 % de la jornada diaria, las Empresas abonarán a dichos trabajadores un plus de prolongación de jornada, por los siguientes importes:

Año 2010:

— Grupo de Técnicos de Juego: 30,98 euros.
— Grupo de Técnicos de Sala: 25,12 euros.
— Resto del Personal: 20,13 euros.

Estas cantidades mensuales las percibirán únicamente aquellos trabajadores que realicen estos trabajos. Siempre que se perciba este plus, el tiempo dedicado a la realización de estos trabajos extraordinarios no tendrán la conceptuación de horas extraordinarias.

BOCM-20111217-2

Artículo 31

Plus de convenio

El plus mensual de convenio correspondiente a los diferentes niveles profesionales y aforos de las salas, será el establecido en las Tablas de Retribución del Plus Convenio (Anexo II).

Este plus de convenio, en aquellas salas donde solamente se realicen sesiones de bingo en determinados días de la semana, quedará establecido por jornadas de ocho horas de trabajo efectivo.

En aquellas salas con jornada ordinaria de apertura y cierre, y cuyas ventas no superen los 420.000 euros, 360.000 euros y 280.000 euros en salas con aforos de 601 en adelante, de 251 a 600 y hasta 250, respectivamente, quedarán exentos de la aplicación del plus convenio.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial y los fijos de trabajo discontinuo, percibirán el plus de convenio a prorrata de las horas trabajadas.

Los trabajadores pertenecientes a la categoría de Servicios Auxiliares, no percibirán cantidad alguna por este concepto salvo que lo vinieran percibiendo con antelación a la vigencia de este Convenio.

Artículo 32

Aplicación de las tablas del plus convenio

El encuadramiento dentro de los diferentes tramos establecidos vendrá dado por los ingresos brutos mensuales obtenidos, descontando el precio de los cartones vendidos en el mes de que se trate.

Para la correcta aplicación de este Convenio, en la fecha de su entrada en vigor, se tendrá en cuenta la media de los ingresos mensuales de la sala durante los tres meses inmediatamente anteriores a la misma, encuadrándose en el tramo que resulte de la aplicación.

Una vez determinado el tramo, éste se revisará trimestralmente, asignando el tramo que corresponda, en más o en menos, según la media de los ingresos obtenidos por la sala durante este trimestre.

Cualquier discrepancia en cuanto al encuadramiento inicial o revisión trimestral, se resolverá entre la Empresa y los representantes del personal y en el supuesto de falta de entendimiento, la Comisión Paritaria resolverá en el plazo máximo de cinco días desde el recibo de la notificación.

Así mismo, ante la modificación de las tablas del plus convenio en el presente convenio colectivo, y con el fin de garantizar el poder adquisitivo de los trabajadores que venían prestando servicios antes del 31 de diciembre de 2002 se acuerda la creación del denominado complemento personal de plus convenio, con las siguientes condiciones:

— En primer lugar se determinará la cantidad anual que el trabajador ha percibido o, tendría derecho a percibir, desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2002, como plus convenio con las anteriores tablas de aplicación. El cálculo anterior se denomina “Plus Convenio A”.

— En segundo lugar, se calculará la cantidad que el trabajador habría percibido anualmente de plus convenio durante el período del 1 de enero al 31 de diciembre de 2002, de haber aplicado las nuevas tablas del presente convenio colectivo. Este cálculo se denominará “Plus Convenio B”.

— Efectuadas las referidas operaciones, se restará al denominado “Plus Convenio A”, el denominado “Plus Convenio B”, obteniendo como resultado la diferencia anual existente entre ambos plus convenio.

— El 50% de la diferencia anual indicada, entre PLUS CONVENIO A Y PLUS CONVENIO B, se dividirá entre 12, quedando consolidada por cada trabajador la referida cuantía bajo el complemento personal de plus convenio, el cual se abonará mensualmente, no siendo compensable ni absorbible y sin sufrir el referido complemento ningún incremento salarial futuro.

FORMULA CÁLCULO MENSUAL DE COMPLEMENTO PERSONAL DE PLUS CONVENIO

$$\frac{\text{PLUS CONVENIO A (anual)} - \text{PLUS CONVENIO B (anual)}}{12} = \text{x } 50\%$$

Artículo 33

Antigüedad

Las partes firmantes del presente Convenio, acuerdan suprimir el complemento de antigüedad recogido en el anterior Convenio Colectivo Sectorial, a fecha 31 de diciembre de 2002, efectuando la consolidación del mismo a la referida fecha, aplicando la formula que seguidamente se detalla.

Los trabajadores que a fecha 31 de diciembre de 2002, perciban el complemento de antigüedad conforme al sistema que preveía la norma colectiva aplicable, o cualquier otra posterior, verán sustituido dicho concepto retributivo por un complemento “ad personam”.

No obstante lo anterior, las empresas en las que con anterioridad a 31 de diciembre de 2002 vengan abonando el concepto “ad personam” no les serán de aplicación los párrafos anteriores.

BOCM-20111217-2

El trabajador que a día 31 de diciembre de 2002, perciba o tenga derecho a percibir complemento de antigüedad, es decir, con dos o más años de permanencia en la empresa, consolidará dicha cuantía, prorrateándose los días de exceso que pudiera resultar por meses completos.

En consecuencia el cálculo del complemento "ad personam" se realizará de la siguiente forma:

$$\frac{\text{Nº MESES ANTIGÜEDAD (31/12/2002)}}{24} = \text{X 3 \% X SALARIO BASE 2002 (644,41 euros)}$$

Dicho complemento, que en todo caso no será ni compensable ni absorbible, se incrementará en los años sucesivos, en el mismo tanto por ciento anual, que se pacte para el incremento salarial de cada año. No siendo de aplicación para las nuevas contrataciones.

Este complemento se devengará, para los trabajadores que tuvieran derecho a él, junto con el Salario Base en las Pagas Extraordinarias, tal y como se venía percibiendo el concepto de "Antigüedad" con anterioridad.

El sistema de complemento "ad personam", sustituye al concepto de "Antigüedad" o cualquier otro que pudiera tener origen en los años de permanencia en la empresa, en el puesto de trabajo, tiempo de prestación del servicio o cualquier otro de naturaleza análoga.

Artículo 34

Plus de nocturnidad

Las Empresas abonarán a todos los trabajadores que realicen parte de su jornada después de las 22 horas, la cantidad de 85,48 euros mensuales por el concepto de nocturnidad, en 12 pagas, incluidas las vacaciones.

Artículo 35

Gratificaciones extraordinarias

Todos los trabajadores percibirán tres gratificaciones extraordinarias, que abonarán las Empresas de la forma siguiente:

1. El día 20 de Diciembre de cada año.
2. En el momento de iniciar, cada trabajador, sus vacaciones anuales.
3. Antes del día 30 de Junio de cada año. Esta última paga se podrá prorratear durante los doce meses del año.

El importe de cada una de estas pagas se fija en las cuantías siguientes, a los que se adicionarán los correspondientes Complementos "ad personam" (substitutivos de la antigüedad):

Año 2010: 811,70 euros.

Los trabajadores fijos de carácter discontinuo y a tiempo parcial percibirán estas gratificaciones a prorrata de las horas realmente trabajadas, pudiendo abonárselas incluidas en las liquidaciones mensuales de haberes devengados.

Artículo 36

Plus de transporte

Como compensación de los gastos de desplazamientos y medios de transporte dentro de la localidad, así como desde el domicilio a los Centros de trabajo y su regreso, se establece un plus de distancia y transporte en las siguientes cuantías:

Año 2010:

— Importe anual: 767,51 euros.
— Importe mensual: 69,78 euros.

Este plus lo percibirán los trabajadores mensualmente, durante once mensualidades, quedando excluido el mes de disfrute de vacaciones anuales. Los trabajadores fijos de carácter discontinuo percibirán este plus a prorrata de los días trabajados.

Artículo 37

Horas extraordinarias

Durante la vigencia del presente Convenio, queda prohibida la realización de horas extraordinarias con carácter permanente. No obstante, si por necesidades de fuerza mayor fuese imprescindible la realización de horas extraordinarias, éstas se compensarán preferentemente con tiempo libre, o remuneradas según la siguiente escala:

Año 2010:

— Grupo de Técnicos de Juego: 11,21 euros.
— Grupo de Técnicos de Sala: 10,79 euros.
— Servicios Auxiliares: 9,22 euros.

BOCM-20111217-2

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 de empresa o Delegados de Personal, la información nominal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas.

La realización de las horas extraordinarias, conforme establece el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

Artículo 38

Incapacidad temporal

A los trabajadores en situación de I.T. las empresas complementarán hasta el cien por cien de su retribución salarial del mes anterior a la baja, por un periodo máximo de 12 meses, en los siguientes supuestos:

— Desde el primer día, en los casos de accidente, maternidad, intervención quirúrgica y hospitalización.
— Desde el séptimo día, en la primera incapacidad temporal del año por enfermedad.
— Desde el decimocuarto día, en la segunda y sucesivas bajas del año por incapacidad temporal por enfermedad.

Artículo 39

Matrimonio

El personal de ambos sexos con más de dos años de antigüedad en la Empresa que contraiga matrimonio ó inicie una relación afectiva y estable en los términos previstos en la Disposición Adicional Octava del presente Convenio, y que continúe prestando sus servicios en la Empresa, tendrá derecho a percibir, como premio de nupcialidad, una gratificación equivalente a 30 días de salario base más complemento “ad personam”, así como un permiso retribuido de 15 días.

Artículo 40

Ropa de trabajo

Anualmente, las Empresas suministrarán como mínimo a todos sus trabajadores dos uniformes completos, siempre que se les exija su utilización.

Asimismo, suministrarán todas aquellas prendas en que la Empresa establezca condiciones determinadas respecto a su modelo y color.

Artículo 41

Premio de vinculación

El trabajador que con la edad de 55 años o más y una antigüedad mínima de 10 años, cause baja en la empresa por cualquier causa, a excepción hecha: de la baja por invalidez permanente total o absoluta y gran invalidez, muerte, por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación del trabajo, por despido objetivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por voluntad del trabajador fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario (art. 49.1.j . L.E.T.) o por despido, sin perjuicio de otras indemnizaciones que pudieran corresponderle, tendrá derecho a un premio por su vinculación y fidelidad en la empresa en la cuantía que más adelante se detalla en función de sus años de antigüedad en el momento del cese.

Para el cálculo de la citada compensación, que tendrá carácter indemnizatorio, las mensualidades estarán integradas por el salario base fijado en las tablas salariales más el complemento “ad personam”, conforme a la siguiente tabla:

— 10 años de antigüedad percibirá 2 mensualidades.
— 15 años de antigüedad percibirá 3 mensualidades.
— 20 años de antigüedad percibirá 4 mensualidades.
— 25 años o más de antigüedad percibirá 5 mensualidades.

Capítulo VI

Previsión social complementaria

Artículo 42

Prestación por invalidez o muerte

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional, se derivara una situación de Invalidez Permanente, en grado de Incapacidad Total (para su profesión habitual) o Invalidez Permanente Absoluta (para todo tipo de trabajo), la Empresa abonará al trabajador la cantidad de 15.025,30 euros.

BOCM-20111217-2

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional, le sobreviniera la muerte, la indemnización será de 12.020,24 euros. Tendrán derecho a percibir esta cantidad los beneficiarios del mismo o en su defecto el cónyuge o derechohabientes.

Para cubrir estas prestaciones las Empresas suscribirán una Póliza de Seguros, que garantice a los trabajadores esta cobertura. A instancia de los representantes de los trabajadores o Sindicatos firmantes del Convenio, las Empresas facilitarán copia de la pertinente póliza.

Artículo 43

Defunción

La Empresa abonará al cónyuge o pareja de hecho de sus trabajadores que fallezcan, o en su defecto a sus hijos menores de 18 años o incapacitados, o padres bajo su dependencia, dos meses de salario de Convenio más complemento "ad personam" en concepto de ayuda de defunción.

Capítulo VII

Salud Laboral

Artículo 44

Salud y seguridad laboral

Todas las Empresas afectadas por el presente Convenio, de conformidad con el artículo 2.2 de la Ley 31/95 de 8 de Noviembre, se comprometen al desarrollo y cumplimiento de la normativa vigente, en lo relativo a Seguridad Social Laboral.

1. A tal efecto en las Empresas con más de 50 trabajadores se constituirán Comités de Seguridad y Salud Laboral, este órgano de participación, colegiado y paritario adoptará sus propias normas de funcionamiento y podrán ser asistidos con voz pero sin voto por:

a) Los Delegados Sindicales
b) Técnicos en prevención ajenos al Comité, siempre que así lo solicite alguna de la representación de éste.
c) Trabajadores con especial cualificación o información respecto de las cuestiones que se debatan.

2. En las Empresas con menos de 30 trabajadores el Delegado de Prevención, en el caso de no existir delegado de personal, será designado entre los trabajadores de la plantilla, y dispondrá de un crédito horario de 15 horas mensuales.

a) El empresario deberá consultar con los Delegados de Prevención o a los propios trabajadores en ausencia de éstos, acerca del procedimiento de evaluación a utilizar en la empresa o centro de trabajo.
b) La formación deberá ser facilitada por el empresario, los representantes de los trabajadores en esta materia participarán en el diseño de todos los programas formativos.

3. Debido a las condiciones de trabajo, inherentes al sector objeto de este convenio, y a las enfermedades y lesiones ocasionadas por la misma, se realizaran exploraciones médicas encaminadas a la evaluación y detección de:

a) Lesiones y alteraciones músculo-esqueléticas y del aparato circulatorio.
b) Lesiones y alteraciones del aparato respiratorio y digestivo.
c) Lesiones y alteraciones visuales para los trabajadores que utilicen Pantallas de Visualización de Datos.

4. La metodología y procedimiento de la evaluación de riesgos a seguir, será decisión conjunta de los Comités de Seguridad y Salud, para ello cada una de las partes podrá contar con el asesoramiento técnico necesario.

5. Se realizará una evaluación inicial de riesgos que será revisada atendiendo a los plazos de actuación que fije la misma, sin que en ningún caso supere el tiempo que establece el R.D. 39/97 en su artículo 29.2 párrafo 2º, sin perjuicio de las actividades preventivas que sean necesarias realizar como consecuencia de los casos recogidos en el Reglamento de Servicios de Prevención y en la Ley de Prevención de Riegos Laborales.

6. La planificación preventiva contará con los medios humanos y materiales necesarios, así como la asignación de los recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos, contemplando los siguientes apartados:

a) Diagnostico de situación
b) Objetivos del plan: generales y específicos
c) Medios humanos y materiales
d) Tareas
e) Seguimiento
f) Evaluación final
g) Plan de prevención
h) Vigilancia del plan

Los representantes de los trabajadores en materia de Seguridad y Salud Laboral participaran en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes de prevención de riesgos en la empresa.

BOCM-20111217-2

Artículo 45

Revisión médica

Las Empresas facilitarán a petición del empleado una revisión médica anual, adaptada a las características del trabajo del sector.

Capítulo VIII

Derechos sindicales

Artículo 46

Derechos sindicales de los trabajadores

Todos los representantes de los trabajadores tendrán derecho a:

a) Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical en los locales de la Empresa, entre los trabajadores y fuera de las horas de trabajo.
b) Fijar todo tipo de comunicaciones y anuncios de carácter sindical en los tablones que a tal efecto deberán establecerse y facilitarse por el empresario, dentro de los locales de la Empresa y en lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos de todos los trabajadores.
c) Recaudar las cotizaciones sindicales de los afiliados, así como cualquier otro tipo de aportaciones con fines sindicales, fuera de las horas de trabajo.
d) Los trabajadores que sean elegidos para desempeñar cargos sindicales de ámbito superior al de la Empresa, podrán solicitar excedencia sindical por el tiempo necesario, siendo obligatoria para la Empresa su concesión y la reserva de su puesto de trabajo, en los términos establecidos en la L.O.L.S.

Artículo 47

Derechos de los delegados de personal

Los Delegados de Personal, además de las competencias establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a:

a) Convocar asambleas de los trabajadores de la Empresa, previa notificación al empresario, en los Centros de Trabajo y fuera de la jornada laboral.
b) Disponer de un saldo de veinte horas mensuales de permiso retribuido, para atender los asuntos de carácter laboral de sus representados, previa notificación al empresario y posterior justificación. Este saldo podrá ampliarse en cinco horas, para asistencia a cursillos y Congresos sindicales. En los casos en que el Delegado de personal ejerza la responsabilidad de Delegado de prevención, este crédito horario se verá ampliado en 15 horas, que serán acumulables al saldo horario inicial.
c) Los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa, podrán acumular las horas sindicales a que tengan derecho en la forma que crean conveniente, debiendo comunicar a la Empresa el acuerdo alcanzado.
d) Disponer hasta ocho días de permiso no retribuido al año, para el ejercicio de actividades sindicales al margen de la Empresa, previa notificación al empresario con un mínimo de setenta y dos horas y posterior justificación.
e) Que se comunique al resto del personal su despido, en caso de producirse, que deberá resolverse, en todo caso, por el Juzgado de lo Social, y en el supuesto de declararse improcedente la Empresa deberá readmitirle, sin posibilidad de compensación económica.

Artículo 48

Secciones sindicales

Los Sindicatos podrán constituir Secciones Sindicales en las Empresas con más de 20 trabajadores que cuenten con un 50 % de afiliados, la Sección Sindical representará los intereses sindicales de sus afiliados ante la Dirección de la Empresa. Las Sección Sindical tendrán un Delegado Sindical, que gozará de los derechos y garantías fijados para los Delegados de Personal, salvo en lo que se refiere a reserva de horas.

Artículo 49

Cobro de cuotas sindicales

Con el fin de facilitar la labor en el cobro de las cuotas sindicales, las Empresas se comprometen a descontarlas directamente de la nómina del trabajador que lo solicite por escrito.

BOCM-20111217-2

Artículo 50

Nulidad de actos y pactos

Serán nulos y sin efecto cualquier acto o pacto conducente a:

a) Condicionar el empleo de un trabajador a su afiliación o no a cualquier sindicato.
b) Despedir, sancionar o cesar a un trabajador por razón de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 51

Tablón de anuncios

Deberá estar en sitio visible para los trabajadores un tablón de anuncios en que se deberá figurar el TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social, cuadro de horarios, descanso semanal y diario, vacaciones de los trabajadores, calendario oficial de fiestas, plantilla-escalafón del personal, justificante de pago del I.R.P.F., y toda información que estimen de interés las Secciones Sindicales, Comités de Empresa o Delegados de Personal.

Capítulo IX

Seguimiento de lo pactado

Artículo 52

Composición de la comisión paritaria

La Comisión Paritaria estará integrada por dos órganos, uno en representación de la Asociaciones Empresariales ASEJU y OMEGA, y el otro en representación de las Organizaciones Sindicales, firmantes todos ellos del presente Convenio. Cada órgano estará integrado por seis representantes, pertenecientes todos a la Comisión Negociadora.

Ambas partes podrán ser asistidas por dos asesores con voz, pero sin voto. Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable del 60 % de cada una de las dos representaciones. Para la validez de sus reuniones se requerirá la previa citación telegráfica a los responsables de coordinación de cada una de las partes. Realizando éste requisito, con la prudente antelación, la Comisión quedará válidamente constituida con la asistencia a la reunión de cuatro miembros de la representación empresarial y de dos de cada una de las Organizaciones Sindicales firmantes del convenio.

Las partes firmantes de este Convenio elaborarán el reglamento de funcionamiento de esta Comisión Paritaria, en tanto no este aprobado éste, la función del Presidente y la del Secretario recaerán, alternativamente, en cada una de las dos representaciones.

El domicilio de la parte sindical se fija en:

— FEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE MADRID DE COMERCIO HOSTELERÍA-TURISMO Y JUEGO - U.G.T.
Avda. de América, 25-5ª.
28002 Madrid.
— U.S.O.-MADRID.
C/ Vallehermoso, 78, 4ª.
28015 Madrid.
— FEDERACIÓN REGIONAL DE COMERCIO Y HOSTELERÍA DE CCOO DE MADRID
C/ Lope de Vega, 38-4ª.
28014 Madrid.

El domicilio de la parte empresarial se fija en:

— A.S.E.J.U.
Diego de León, 28-1º
28006 Madrid
— O.M.E.G.A.
C/ María de Molina, 60, Esc. dcha. 3º-A.
28006 Madrid.

Artículo 53

Funciones de la comisión paritaria

La Comisión Paritaria cumplirá con las siguientes funciones:

a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
b) Aplicación de la pactado y vigilancia de su cumplimiento.
c) Seguimiento de aquellos acuerdos cuyo desarrollo deba producirse en el tiempo y durante la totalidad de la vigencia de los mismos.
d) Elaborar y proponer a la Administración Pública las modificaciones y actualizaciones que sean convenientes al Reglamento de Juegos Colectivos de Dinero y Azar para su mejor aplicación, así como cualquier otra normativa de aplicación en el sector, en concordancia con la realidad social de cada momento.

BOCM-20111217-2

e) Mediación, arbitraje y conciliación en caso de conflicto entre Empresa y trabajador. En el supuesto de conflicto colectivo, a instancia de uno de sus órganos podrá solicitarse la inmediata reunión de ésta Comisión a efectos de interponer su mediación, interpretar lo acordado y ofrecer su arbitraje.
f) Adoptar nuevos acuerdos que desarrollen lo pactado en este Convenio.
g) La adecuación, interpretación y negociación de posibles incidencias que se produzcan como consecuencia de una nueva regulación reglamentaria o convencional que afecte al contenido del presente Convenio Colectivo.
h) Adecuación del convenio colectivo al Convenio Marco Estatal.
i) Facultar a la Comisión Paritaria para el seguimiento, de la incorporación de nuevos juegos.

Artículo 54

Solución extrajudicial de conflictos laborales

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan acudir, en los términos establecidos, al siguiente procedimiento:

a) Cláusula de sometimiento expreso al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre el Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, así como al Reglamento que lo desarrolla de 22 de Noviembre de 1994 (art. 14.2 párrafo 2º), a instancia de cualquiera de las partes.
b) Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria, así como los conflictos de interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo como otros que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales.

Capítulo X

Modificación de las retribuciones

Artículo 55

Régimen especial de retribuciones para empresas deficitarias o con pérdidas

Las Empresas que con posterioridad a la firma del presente Convenio Colectivo acrediten, objetiva y fehacientemente, situación de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 2009 y 2010 (para los posibles descuelgues de 2011) y teniendo en cuenta las previsiones del año 2011, tomaran como referencia a efectos económicos las condiciones económicas establecidas para el año 2010.

Igualmente en estas Empresas con pérdidas no se aplicará el primer tramo del plus convenio (artículo 31), según tablas en anexo.

Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de ventas y se atenderá a los datos que resulten de la contabilidad de las Empresas, de sus balances y de la cuenta de resultados.

Las Empresas en las que a su juicio concurran las circunstancias expresadas en el párrafo primero, comunicarán, en el improrrogable plazo de quince días a partir de la publicación de este Convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, a los representantes de los trabajadores y a la Comisión Paritaria de este Convenio, su intención de acogerse al procedimiento regulado en el presente artículo.

En el plazo de treinta días desde la publicación en el B.O.C.M. la Empresa entregará a los representantes de los trabajadores los datos contables a que se ha hecho referencia, y dentro de estos mismos plazos acordarán si procede o no acogerse a lo establecido en este artículo.

El acuerdo o desacuerdo será comunicado a la Comisión Paritaria en el plazo de los cinco días siguientes de haberse producido, quien procederá en la forma siguiente:

1. En caso de acuerdo, la Comisión Paritaria registrará la declaración y acusará recibo de la misma, archivando todas las actuaciones que haya seguido hasta ese momento.

2. En caso de desacuerdo, la Comisión Paritaria examinará los datos puestos a su disposición, recabará la documentación complementaria y los asesoramientos que estimen oportunos, y oirán a las partes, pronunciándose por unanimidad sobre si la Empresa que se examina concurre o no con las circunstancias expresadas en el párrafo primero. Este procedimiento se desarrollará en el plazo de noventa días naturales siguientes a la publicación de este Convenio Colectivo en el B.O.C.M.

Si la Comisión Paritaria interpreta que en la Empresa en cuestión se dan las circunstancias previstas en este artículo, lo comunicará a los representantes de los trabajadores y a la Dirección de la Empresa, a efectos de que apliquen las condiciones salariales de este artículo. En caso contrario, comunicará igualmente a las partes su obligación de respetar los incrementos salariales de este Convenio.

BOCM-20111217-2

Si no se produjera acuerdo unánime, la Comisión Paritaria remitirá la solución a adoptar a arbitraje de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, siendo su decisión 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 haya tenido acceso, como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto a ello sigilo profesional.

El plazo de treinta días que establece el párrafo 4º, será prorrogado como máximo en quince días naturales por acuerdo de la Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores, siempre y cuando lo comuniquen conjuntamente a la Comisión Paritaria.

El plazo de que dispone la Comisión Paritaria para tomar sus decisiones, podrá ser igualmente prorrogable por quince días naturales por acuerdo unánime de sus miembros.

Los plazos establecidos en este artículo serán de caducidad a todos los efectos. En los plazos prorrogables, la caducidad operará al término de la prórroga, si la hubiera.

Todas las comunicaciones referidas en este artículo deberán efectuarse mediante escrito por correo certificado con acuse de recibo.

En todo caso debe entenderse que lo establecido en los párrafos procedentes sólo afecta al concepto salarial, hallándose obligadas las Empresas afectadas por el contenido del texto del Convenio.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera

El incremento salarial para el año 2010, ha sido fijado en un 2% sobre todos los conceptos retributivos del año 2009.

Segunda

No obstante lo anterior, las partes acuerdan con respecto al abono de los atrasos que para el periodo Enero a Diciembre de 2010, éstos serán del 1% sobre todos los conceptos retributivos de las tablas de 2009, siendo para el periodo Enero a Agosto de 2011, ambos inclusive, del 1,5 por 100, tomando como referencia igualmente las tablas de 2009, contemplando el incremento del 2% en el recibo de salarios del mes de septiembre de 2011 y sucesivos, igualmente tomando como referencia las tablas de 2009.

Los atrasos pactados serán hechos efectivos por las Empresas junto con las nóminas de los meses de Octubre y Noviembre de 2011.

En el caso de los trabajadores que no hayan permanecido en la Empresa desde el comienzo del referido año, se les abonará la parte proporcional correspondiente, en función al tiempo trabajado.

Tercera

Con el fin de establecer la pertinente analogía con el resto del territorio nacional, en lo concerniente a los grupos profesionales que afectan al presente convenio colectivo, se modifican las denominaciones anteriores de Administrativos y Comerciales, por las nuevas de Técnicos de Juego y Técnicos de Sala respectivamente.

Cuarta

A efectos reglamentarios tendrá la consideración de personal directivo el jefe de sala (anteriormente Responsable de Establecimiento) cuando concurran las circunstancias de ser: Accionista de la sociedad titular de la sala y miembro del consejo de administración, o tener relación de parentesco de primer grado con cualquiera de ellos, salvo que ejerza las funciones propias de la categoría profesional, así como la jornada completa establecida al resto de trabajadores.

Quinta

Para el supuesto de que con posterioridad a la firma del presente Convenio Colectivo se fije, vía reglamentaria o convencional, se modifique, en todo o en parte, el contenido de dicho Convenio Colectivo, se facultará a la Comisión Paritaria del presente Convenio para que intervenga en el análisis, interpretación e incidencias de la nueva regulación que afecte al contenido de éste, adaptando y modificando, si así se acordara, el texto del presente Convenio atendiendo al nuevo ordenamiento.

Sexta

Los compromisos sobre Previsión Social Complementaria asumidos por las empresas en anteriores Convenios Colectivos, incluyendo las prestaciones causadas, mantendrán plena efectividad. Dichos compromisos y prestaciones, así como los nuevos que se asuman, habrán de externalizarse en los términos que establezca la legislación vigente en cada momento.

Por ello las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen a promover un Plan de pensiones, preferentemente sectorial.

BOCM-20111217-2

La externalización de los compromisos se llevará acabo de conformidad con lo dispuesto en la Ley 8/1987, de 8 de junio de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, en la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, y en los desarrollos reglamentarios R.D. 1307/1988, de 30 de septiembre, que aprueba el Reglamento de Planes y Fondos de pensiones y R.D. 1588/1999, de 15 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios.

Septima

El trabajador que no alcance el número de años de cotización a la Seguridad Social suficientes para acceder a la situación de jubilación, podrá mantener la relación laboral hasta la fecha en que cumplan este requisito.

Octava

Se reconocen los mismos derechos, incluidos los relativos a las licencias retribuidas, que el Convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas, con independencia de su orientación sexual, que conviven en unión de pareja afectiva y estable, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no existe registro oficial, por acta notarial o certificación municipal de convivencia.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Primera

Como consecuencia de las modificaciones normativas que en el ámbito laboral se han producido en los últimos años, se crea la necesidad de adaptación de las mismas a las materias objeto de este convenio colectivo, produciéndose cambios en algunas de las materias reguladas en el mismo con anterioridad. Pese a tener distinta incidencia en el ámbito sectorial las diferentes materias afectadas, no existen razones objetivas que puedan verificar quebranto colectivo alguno, por el contrario, y atendiendo a la delicada situación de deterioro y disgregación que mantenía esta regulación sectorial, la adecuación y actualización de todo su contenido se ha considerado como una trascendental necesidad.

Segunda

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral, para lo cual se establecen medidas específicas de obligado cumplimiento, conforme al plan de igualdad de actuación que se pacta en el presente convenio colectivo y que se encuentra recogido en el Anexo III del mismo.

CLÁUSULA DE DERECHO SUPLETORIO

En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal vigente en cada momento, para Empresas Organizadoras del Juego del Bingo.

BOCM-20111217-2

ANEXO I

LIBRO DE CONTROL HORARIO DE LOS TRABAJADORES

DATOS DE LA EMPRESA

Nombre:

Razón Social:

Nº C.I.F: **Nº S. Social:**

Centro de trabajo:

HORARIO DEL CENTRO DE TRABAJO

Horario de apertura al público: de _____horas, a_____horas

Viernes y vísperas de festivo: de_____horas, a_____horas

Julio, agosto y septiembre

Viernes y vísperas de festivo: de_____horas, a_____horas

Firma y sello
Empresa

BOCM-20111217-2

Nombre del trabajador	Categoría	Tipo de contrato según jornada	Centro de trabajo

MES: _____ **AÑO** _____

Día	H. Entrada	H. Salida	Firma del trabajador	Salida cena	Entrada cena	Firma del trabajador
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						
21						
22						
23						
24						
25						
26						
27						
28						
29						
30						
31						

Copia para el trabajador

Sello y firma de la empresa

BOCM-20111217-2

Nombre del trabajador	Categoría	Tipo de contrato según jornada	Centro de trabajo

MES: _____ **AÑO** _____

Día	H. Entrada	H. Salida	Firma del trabajador	Salida cena	Entrada cena	Firma del trabajador
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						
21						
22						
23						
24						
25						
26						
27						
28						
29						
30						
31						

Copia para el trabajador

Sello y firma de la empresa

BOCM-20111217-2

ANEXO II

TABLAS PLUS CONVENIO 2010

AFORO			GRUPOS PROFESIONALES	
Más de 601	**De 251 a 600**	**Hasta 250**	**Técnicos de mesa**	**Técnicos de sala**
720.000	516.000	330.000	41,47	10,21
750.000	543.000	345.000	41,47	13,72
780.000	570.000	360.000	41,47	17,23
810.000	597.000	375.000	46,49	20,74
840.000	624.000	390.000	51,52	24,25
870.000	651.000	405.000	57,35	27,75
900.000	678.000	420.000	62,44	31,26
930.000	705.000	435.000	68,07	34,77
960.000	732.000	450.000	73,20	38,28
990.000	759.000	465.000	79,43	41,64
1.020.000	786.000	480.000	84,64	44,98
1.050.000	813.000	495.000	90,42	48,17
1.080.000	840.000	510.000	95,35	51,36
1.110.000	867.000	525.000	100,28	54,55
1.140.000	894.000	540.000	106,00	57,74
1.170.000	921.000	555.000	110,05	60,93
1.200.000	948.000	570.000	116,43	64,12
1.230.000	975.000	585.000	119,89	67,31
1.260.000	1.002.000	600.000	127,17	70,50
1.290.000	1.029.000	615.000	129,84	73,53
1.320.000	1.056.000	630.000	137,73	76,56
1.350.000	1.083.000	645.000	139,35	79,59
1.380.000	1.110.000	660.000	148,95	82,62
1.410.000	1.137.000	675.000	154,65	85,81
1.440.000	1.164.000	690.000	160,13	89,01
1.470.000	1.191.000	705.000	164,21	92,20
1.500.000	1.218.000	720.000	171,29	95,39
1.530.000	1.245.000	735.000	175,37	98,74
1.560.000	1.272.000	750.000	182,42	102,09
1.590.000	1.299.000	765.000	185,02	106,07
1.620.000	1.326.000	780.000	193,53	110,06
1.650.000	1.353.000	795.000	197,85	112,02
1.680.000	1.380.000	810.000	205,32	113,97
1.710.000	1.407.000	825.000	208,80	117,08
1.740.000	1.434.000	840.000	217,07	120,19
1.770.000	1.461.000	855.000	222,82	123,33
1.800.000	1.488.000	870.000	228,81	126,48
1.830.000	1.515.000	885.000	234,23	129,67
1.860.000	1.542.000	900.000	240,53	132,87
1.890.000	1.569.000	915.000	245,80	135,72
1.920.000	1.596.000	930.000	260,31	138,58
1.950.000	1.623.000	945.000	269,50	143,17
2.010.000	1.677.000	975.000	278,68	147,77
2.070.000	1.731.000	1.005.000	287,87	148,55
2.130.000	1.785.000	1.035.000	289,64	153,03
2.190.000	1.839.000	1.065.000	298,59	156,76
2.250.000	1.893.000	1.095.000	306,81	160,50
2.310.000	1.947.000	1.125.000	315,02	164,23
2.370.000	2.001.000	1.155.000	323,23	167,96

BOCM-20111217-2

AFORO			GRUPOS PROFESIONALES	
Más de 601	De 251 a 600	Hasta 250	Técnicos de mesa	Técnicos de sala
2.430.000	2.055.000	1.185.000	331,44	170,23
2.490.000	2.109.000	1.215.000	336,74	171,69
2.550.000	2.163.000	1.245.000	338,21	173,10
2.610.000	2.217.000	1.275.000	342,45	174,47
2.670.000	2.271.000	1.305.000	343,47	175,79
2.730.000	2.325.000	1.335.000	347,40	177,05
2.790.000	2.379.000	1.365.000	354,42	179,17
2.850.000	2.433.000	1.395.000	360,73	179,66
2.910.000	2.487.000	1.425.000	367,06	180,12
2.970.000	2.541.000	1.455.000	373,37	181,37
3.030.000	2.595.000	1.485.000	379,68	183,45
3.090.000	2.649.000	1.515.000	386,00	184,83
3.150.000	2.703.000	1.545.000	391,62	186,21
3.210.000	2.757.000	1.575.000	393,62	187,60
3.270.000	2.811.000	1.605.000	395,53	188,99
3.330.000	2.865.000	1.635.000	401,03	190,37
3.390.000	2.919.000	1.665.000	406,54	191,07
3.450.000	2.973.000	1.695.000	411,37	191,75
3.510.000	3.027.000	1.725.000	416,19	192,44
3.570.000	3.081.000	1.755.000	421,02	193,14
3.630.000	3.135.000	1.785.000	425,56	193,83
3.690.000	3.189.000	1.815.000	430,11	194,52
3.750.000	3.243.000	1.845.000	433,97	195,22
3.810.000	3.297.000	1.875.000	437,27	195,91
3.870.000	3.351.000	1.905.000	440,04	196,59
3.930.000	3.405.000	1.935.000	442,52	197,29
3.990.000	3.459.000	1.965.000	444,72	197,98
4.050.000	3.513.000	1.995.000	446,17	198,68
4.110.000	3.567.000	2.025.000	447,91	199,37
4.170.000	3.621.000	2.055.000	449,65	200,06
4.230.000	3.675.000	2.085.000	451,39	200,76
4.290.000	3.729.000	2.115.000	453,14	201,45
4.350.000	3.783.000	2.145.000	454,75	202,13
4.410.000	3.837.000	2.175.000	456,35	202,83
4.470.000	3.891.000	2.205.000	457,96	203,52
4.530.000	3.945.000	2.235.000	459,56	204,21
4.590.000	3.999.000	2.265.000	461,17	204,91
4.650.000	4.053.000	2.295.000	462,65	205,60
4.710.000	4.107.000	2.325.000	464,12	206,30
4.770.000	4.161.000	2.355.000	465,60	206,98
4.830.000	4.215.000	2.385.000	467,07	207,67
4.890.000	4.269.000	2.415.000	468,55	208,37
4.950.000	4.323.000	2.445.000	469,88	209,06
5.010.000	4.377.000	2.475.000	471,22	209,75
5.070.000	4.431.000	2.505.000	472,57	210,45
5.130.000	4.485.000	2.535.000	473,90	211,14
5.190.000	4.539.000	2.565.000	475,24	211,83
5.250.000	4.593.000	2.595.000	476,45	212,52
5.310.000	4.647.000	2.625.000	477,66	213,21
5.370.000	4.701.000	2.655.000	478,86	213,90

BOCM-20111217-2

AFORO			GRUPOS PROFESIONALES	
Más de 601	De 251 a 600	Hasta 250	Técnicos de mesa	Técnicos de sala
5.430.000	4.755.000	2.685.000	480,06	214,60
5.490.000	4.809.000	2.715.000	481,27	215,29
5.550.000	4.863.000	2.745.000	482,35	215,99
5.610.000	4.917.000	2.775.000	483,42	216,68
5.670.000	4.971.000	2.805.000	484,49	217,36
5.730.000	5.025.000	2.835.000	485,56	218,06
5.790.000	5.079.000	2.865.000	486,63	218,75
5.850.000	5.133.000	2.895.000	487,57	219,44
5.910.000	5.187.000	2.925.000	488,51	220,14
5.970.000	5.241.000	2.955.000	489,45	220,83
6.030.000	5.295.000	2.985.000	490,39	221,52
6.090.000	5.349.000	3.015.000	491,32	222,22
6.150.000	5.403.000	3.045.000	492,12	222,90
6.210.000	5.457.000	3.075.000	492,93	223,59
6.270.000	5.511.000	3.105.000	493,73	224,29
6.330.000	5.565.000	3.135.000	494,54	224,98
6.390.000	5.619.000	3.165.000	495,34	225,68
6.450.000	5.673.000	3.195.000	496,01	226,37
6.510.000	5.727.000	3.225.000	496,68	227,06
6.570.000	5.781.000	3.255.000	497,35	227,75
6.630.000	5.835.000	3.285.000	498,02	228,44
6.690.000	5.889.000	3.315.000	498,69	229,13
6.750.000	5.943.000	3.345.000	499,36	229,83
6.810.000	5.997.000	3.375.000	500,02	230,52
6.870.000	6.051.000	3.405.000	500,70	231,21
6.930.000	6.105.000	3.435.000	501,37	231,91
6.990.000	6.159.000	3.465.000	502,03	232,60
7.050.000	6.213.000	3.495.000	502,71	233,28
7.110.000	6.267.000	3.525.000	503,38	233,98
7.170.000	6.321.000	3.555.000	504,04	234,67
7.230.000	6.375.000	3.585.000	504,72	235,37
7.290.000	6.429.000	3.615.000	505,39	236,06
7.350.000	6.483.000	3.645.000	506,06	236,75
7.410.000	6.537.000	3.675.000	506,73	237,45
7.470.000	6.591.000	3.705.000	507,40	238,14
7.530.000	6.645.000	3.735.000	508,07	238,82
7.590.000	6.699.000	3.765.000	508,74	239,52
7.650.000	6.753.000	3.795.000	509,41	240,21
7.710.000	6.807.000	3.825.000	510,08	240,90
7.770.000	6.861.000	3.855.000	510,74	241,60
7.830.000	6.915.000	3.885.000	511,42	242,29
7.890.000	6.969.000	3.915.000	512,09	242,98
7.950.000	7.023.000	3.945.000	512,75	243,67
8.010.000	7.077.000	3.975.000	513,43	244,36
8.070.000	7.131.000	4.005.000	514,10	245,06
8.130.000	7.185.000	4.035.000	514,76	245,75
8.190.000	7.239.000	4.065.000	515,44	246,44
8.250.000	7.293.000	4.095.000	516,11	247,14
8.310.000	7.347.000	4.125.000	516,77	247,83
8.370.000	7.401.000	4.155.000	517,45	248,52

BOCM-20111217-2

AFORO			GRUPOS PROFESIONALES	
Más de 601	De 251 a 600	Hasta 250	Técnicos de mesa	Técnicos de sala
8.430.000	7.455.000	4.185.000	518,12	249,21
8.490.000	7.509.000	4.215.000	518,78	249,90
8.550.000	7.563.000	4.245.000	519,46	250,59
8.610.000	7.617.000	4.275.000	520,13	251,29
8.670.000	7.671.000	4.305.000	520,79	251,98
8.730.000	7.725.000	4.335.000	521,46	252,67
8.790.000	7.779.000	4.365.000	522,14	253,37
8.850.000	7.833.000	4.395.000	522,80	254,05
8.910.000	7.887.000	4.425.000	523,47	254,75
8.970.000	7.941.000	4.455.000	524,15	255,44
9.030.000	7.995.000	4.485.000	524,82	256,13
9.090.000	8.049.000	4.515.000	525,48	256,83
9.150.000	8.103.000	4.545.000	526,16	257,52
9.210.000	8.157.000	4.575.000	526,83	258,21
9.270.000	8.211.000	4.605.000	527,49	258,91
9.330.000	8.265.000	4.635.000	528,17	259,59
9.390.000	8.319.000	4.665.000	528,84	260,28
9.450.000	8.373.000	4.695.000	529,50	260,98
9.510.000	8.427.000	4.725.000	530,18	261,67
9.570.000	8.481.000	4.755.000	530,85	262,36

BOCM-20111217-2

ANEXO

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE EMPRESAS DE LOS JUEGOS COLECTIVOS DE DINERO Y AZAR DE MADRID

Tablas salariales 2010

(Incremento del 2% sobre las tablas de 2009)

Conceptos económicos	Año 2010
Artículo 28. *Salario Base*	
Salario Anual	12.175,49
Salario Mensual	811,70
Artículo 35. *Gratificación Extraordinaria*	
Gratificación Extraordinaria	811,70
Artículo 36. *Plus de Transporte*	
Importe Anual	767,51
Mensual (once meses)	69,78
Artículo 29. *Quebranto de Moneda*	
Importe Anual	156,91
Importe Mensual (once meses)	14,26
Artículo 37. *Horas Extraordinarias*	
Grupo de Técnicos de Juego	11,21
Grupo de Técnicos de Sala	10,79
Servicios Auxiliares	9,22
Artículo 30. *Plus de Prolongación de Jornada*	
Grupo de Técnicos de Juego	30,98
Grupo de Técnicos de Sala	25,12
Resto de Personal	20,13
Articulo 34. *Plus de Nocturnidad*	
Mensual (doce meses)	85,48

* Ver disposición adicional segunda.

BOCM-20111217-2

ANEXO III

PLAN DE IGUALDAD, CONCEPTO, DIAGNÓSTICO Y OBJETIVO

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las empresas de más de 250 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores, cuando lo autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores.

A efectos de lo regulado en el presente convenio respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación, deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Con esta finalidad, el presente convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación que podrán seguir las empresas de más de 250 trabajadores incluidas dentro de su ámbito de aplicación y cuya finalidad es facilitar a estas últimas la aplicación e implantación de la Ley Orgánica 3/2007. Siendo los objetivos prioritarios del plan de igualdad las materias que afecten a la igualdad de trato y de oportunidades en:

— Acceso al empleo.
— Clasificación profesional.
— Formación.
— Promoción.
— Retribuciones.
— Distribución del tiempo de trabajo.
— Aquellas que puedan ser identificadas en función de las características del puesto de trabajo.
— Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
— Embarazo o maternidad.

A) Concepto de los planes de igualdad

Como establece la Ley Orgánica 3/2007, los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

B) Diagnóstico de situación

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etcétera. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello, las empresas darán cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores, pudiendo estos emitir el correspondiente informe si así lo estiman adecuado.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otras, con algunas de las siguientes cuestiones:

a) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.
b) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.
c) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salarios.
d) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.

BOCM-20111217-2

e) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.
f) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.
g) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.
h) Excedencias del último año y los motivos.
i) Promociones del último año especificando grupo profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.
j) Horas de formación del último año y tipo de acciones formativas.

Igualmente deberán diagnosticarse: Los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

C) Objetivos de los planes de igualdad

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

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

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

D) Competencias de las empresas y los representantes de los trabajadores en la elaboración de los planes de igualdad y régimen transitorio

Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación.

La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será facilitada a efectos de informe a los representantes de los trabajadores.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por las presentes disposiciones deberán negociar con los representantes de los trabajadores el correspondiente plan de igualdad, sin que ello prejuzgue el resultado de la negociación, ya que tanto el contenido del plan como las medidas que en su caso deban adoptarse dependerán siempre del diagnóstico previo.

E) Evaluación y seguimiento de las acciones

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de este plan de igualdad, se creará una comisión de seguimiento constituida por la dirección de la empresa y la representa-

BOCM-20111217-2

ción sindical de los trabajadores, que se reunirá al menos semestralmente o a petición de cualquiera de las partes.

En el seno de esta comisión podrán conocerse, además, las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual, de acuerdo con la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002.

Serán asimismo cometidos de esta comisión:

— Identificar ámbitos prioritarios de actuación,
— Promover acciones formativas y de sensibilización que animen a las mujeres a participar en la Igualdad de Oportunidades.
— Realizar evaluaciones anuales del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del Plan de Igualdad, estudiando y analizando la evolución de la situación de la mujer en la empresa.

Dentro de las competencias de esta comisión figurará también el seguimiento de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad, potenciando las actividades formativas necesarias para ello.

F) Información y difusión de medidas

En orden a reflejar su compromiso con la igualdad de oportunidades, y a fin de potenciar una línea de sensibilización e información, la dirección de la empresa facilitará la difusión interna y conocimiento por parte del personal sobre los contenidos de este plan de igualdad, así como del marco normativo vigente en materia de igualdad y conciliación.

Las empresas dispondrán de un plazo de un año desde la fecha de publicación del presente convenio colectivo, a efectos de aplicar lo dispuesto en los artículos anteriores respecto a los diagnósticos de situación y los planes de igualdad.

(03/39.149/11)

BOCM-20111217-2