

Convenio Colectivo Salas de Bingo de Guipuzcoa

ÁREA	Guipuzcoa	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	20000165011981	ACTUALIZACIÓN	2004/11/26
VIGENCIA	2003/01/01 — 2004/12/31	DURACIÓN	DOS AÑOS
PUBLICACIÓN	BOG 228		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-salas-de-bingo-de-guipuzcoa/		

Resumen

Convenio Colectivo Salas De Bingo. Última actualización a: 26-11-2004 Vigencia de: 01-01-2003 a 31-12-2004. Duración DOS AÑOS. Última publicación en BOG 228.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOG Número 228, 26-11-2004)

RESOLUCION de 15 de noviembre de 2004, de la Delegada Territorial de Gipuzkoa del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de «Salas de Bingo» de Gipuzkoa de 2003-04 (código de convenio n.º 2000165).

ANTECEDENTES

Primero. El día 4 de noviembre de 2004 se ha presentado en esta delegación el convenio citado, suscrito por AGUISBI, en representación de los empresarios, y por CC.OO., ELA y LAB, en representación de los trabajadores, el pasado veinte de octubre de 2004.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el art. 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (Boletín Oficial del Estado de 29-3-1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 22.1.g del Decreto 44/2002, de 12 de febrero (Boletín Oficial del País Vasco de 20-2-2002) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, en relación con el Decreto 39/1981, de 2 de marzo (Boletín Oficial del País Vasco de 2-4-1981)



y con el Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo (Boletín Oficial del Estado de 6-6-1981) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo. El convenio ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Gipuzkoa del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Gipuzkoa.

Tercero. Contra la presente resolución, que no agota la vía administrativa, podrán los interesados interponer recurso de alzada ante el Director de Trabajo y Seguridad Social en el plazo de un mes, de acuerdo con lo establecido en los artículos 114 y siguientes de la Ley 30/1992 de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Donostia-San Sebastián, a 15 de noviembre de 2004.- La Delegada Territorial, Gemma Jauregi Beldarrain.

CAPITULO I.- AMBITO DE APLICACION

Artículo 1. Ambito territorial.

El presente Convenio es de aplicación en todo el Territorio Histórico de Gipuzkoa.

Quedan sometidos a él todas las empresas dedicadas al juego de bingo y las que en el futuro dispongan de convenio propio, deberán respetar y pactar en él, como mínimo las condiciones de trabajo recogidas en el presente Convenio que tiene carácter de mínimo en el Territorio Histórico de Gipuzkoa.

Los casos de concurrencia con otros convenios serán resueltos de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. Ambito personal.

El presente Convenio será de aplicación a los trabajadores que prestan sus servicios en las Empresas y establecimientos antes mencionados. Se excluye del ámbito del presente Convenio, expresamente, a quienes ostenten cargos de alta gestión y alta dirección, y a los trabajadores de hostelería y demás personal auxiliar que se encuentren encuadrados en otros convenios.



Artículo 3. Vigencia y duración.

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2003, con independencia de la publicación por el Departamento de Trabajo del Gobierno Vasco y consiguiente publicación en el Boletín Oficial de Gipuzkoa. El tiempo de duración del presente Convenio será de 2 años, desde el 1 de enero de 2003 al 31 de diciembre de 2004.

Artículo 4. Denuncia.

El presente Convenio quedará automáticamente denunciado el 31 de diciembre de 2004.

Artículo 5. Condiciones más beneficiosas.

A todos los trabajadores que en el momento de firmarse este Convenio gozasen de una situación personal que hecha comparación en cómputo anual entre ambas situaciones, fuese superior a la que resultase de la aplicación de este Convenio, se les respetarán las situaciones más beneficiosas como garantías personales.

Artículo 6. Absorción y compensación.

Las condiciones económicas y las jornadas fijadas en el presente Convenio son absorbibles y compensables con las mejoras de toda clase, ya sean establecidas por la Empresa, contrato de trabajo, pacto individual, Convenio Colectivo, etc., que existan con anterioridad.

De igual forma podrán ser absorbidas y compensadas con aumentos y mejoras que puedan establecerse en el futuro. En ambos casos, la compensación y absorción se operará en conjunto y en cómputo anual.

CAPITULO II.- CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 7. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo durante el año 2003, será de 1.772 horas anuales y para el año 2004 será de 1.764 horas anuales.

Artículo 8. Calendario laboral.

Las Empresas afectadas por el presente Convenio estarán obligadas dentro de los 30 primeros días de la firma del mismo, a confeccionar el calendario laboral de trabajo. Caso de no existir acuerdo con los trabajadores, la



autoridad competente, en su caso dictaminará sobre el tema. En los años siguientes deberán confeccionar el calendario dentro del mes de enero de cada año o en los 30 días siguientes a que se publique el calendario oficial de fiestas de Gipuzkoa.

Artículo 9. Descanso semanal.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a un descanso ininterrumpido mínimo semanal de día y medio.

Artículo 10. Vacaciones.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a 30 días naturales de vacaciones de los cuales 26 serán laborables retribuidos a salario real. La Empresa y los representantes de los trabajadores elaborarán el cuadro de vacaciones durante los 3 primeros meses del año. Caso de disconformidad se seguirá el procedimiento legal establecido para el caso.

Dado que las vacaciones se abonarán a salario real, la prima de producción será la que corresponda al período del disfrute de las vacaciones, obtenida en la Empresa por el resto de los trabajadores.

Artículo 11. Fiestas abonables.

Dado que por necesidad de la actividad, es preciso trabajar en días festivos no recuperables, la Empresa podrá optar por retribuirlos como horas extraordinarias al precio pactado en el presente Convenio o acumularlos al período de vacaciones.

Artículo 12. Festivos anuales.

Los días 24 y 31 de diciembre, se trabajará media jornada, respetándose en cada Empresa los horarios que en dichos días se hayan realizado en el año anterior.

CAPITULO III.- CONTRATACION

Artículo 13. Contratos eventuales.

Al amparo de lo establecido en el art. 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda que los contratos que celebren como consecuencia de las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, regulados por dicho precepto legal así como por el Real Decreto 2.720/98 de 18 de diciembre, tendrán una duración máxima de trece meses y medio en un período de dieciocho meses.

Artículo 14. Contratos de obra o servicio determinado.

Se entenderá por contratos de obra o servicio determinado los que tengan por objeto la realización de una obra o servicio, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la Empresa, o concertados para cubrir aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan, cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio, de duración incierta.

Las Empresas darán cuenta a la representación de los trabajadores la causa de los mismos, especificando el número de trabajadores afectados, grupos profesionales a asignar y duración prevista.

En los supuestos de contratos de puesta a disposición que concierten las Empresas afectadas por este Convenio con Empresas de Trabajo Temporal podrá utilizarse esta modalidad contractual de obra o servicio en las tareas o trabajos que, previamente y por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y la representación legal de los trabajadores, sean identificados como susceptibles de cubrirse con contratos de esta naturaleza.

En caso de desacuerdo sobre la identificación de los trabajos susceptibles de esta modalidad, cualquiera de las partes podrá acudir, para solventar las discrepancias, al PRECO (Boletín Oficial del País Vasco n.º 66, de 4 de abril de 2000).

Artículo 15. Preaviso por cese.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente al servicio de la Empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito con un plazo de preaviso de 15 días. El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preaviso 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, en concepto de resarcimiento de perjuicios causados por la no observación de dicho preaviso.

La Empresa vendrá obligada 7 días antes de causar baja el trabajador a entregar a éste para su comprobación la liquidación y el finiquito, que se abonará el último día de trabajo. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado por el importe del salario de un día por cada día de retraso. No existirá tal obligación y por consiguiente, no nace este derecho si el trabajador no preavisa con la antelación debida.

Artículo 16. Resolución de contratos.

1. Será causa suficiente para que los titulares de las Empresas de servicios de juego del bingo puedan dar por resueltos los contratos de trabajo, sin abono de indemnización alguna y sin más trámites que el conducente a la obtención de los derechos de la prestación por desempleo para los afectados, el hecho de que a los trabajadores les sea retirado el carnet profesional o no les sea renovado.

2. En los casos de que a los titulares o Empresas de servicios les sean retirados o no se les renueven las autorizaciones, permisos o licencias gubernativas para el desarrollo de la actividad del juego del bingo, se



procederá a tramitar el correspondiente despido colectivo o rescisión de contratos por causas objetivas.

3. En el supuesto de que los concesionarios de los permisos, autorizaciones o licencias, rescindieran los contratos civiles suscritos con las Empresas de servicios, pero siguieran desarrollando la actividad del juego, bien directamente o mediante un nuevo contrato con otra Empresa de servicios, el personal de la Empresa cesante pasaría automáticamente a depender de la nueva Empresa de servicios o de la Entidad titular de la licencia, con reconocimiento de todos los derechos adquiridos y en las mismas condiciones en que fueron contratados.

Artículo 17. Cierre temporal.

En caso de cierre temporal de cualquier Empresa, como consecuencia de la decisión adoptada por la autoridad gubernativa, las Empresas realizarán las gestiones necesarias conducentes a conseguir los beneficios de la prestación por desempleo para el personal afectado.

Artículo 18. Acuerdo bilateral.

Ambas partes de este Convenio, hasta tanto se modifique el actual reglamento del juego del bingo, acuerdan:

1. Todo el personal de la plantilla de una Sala de Bingo deberá tener el contrato legal y causar alta en la Seguridad Social sea cual fuere la modalidad de su contratación, desde el primer día de su incorporación a la Empresa.
2. Las Empresas adecuarán las plantillas a la necesidad de la Sala respetando en todo momento los mínimos establecidos, pero sin que sea obligatoria la presencia física en la Sala.

CAPITULO IV.- NIVELES PROFESIONALES

Artículo 19. Categorías.

Los niveles profesionales, con sus respectivas categorías, serán los siguientes:

Nivel I: Categoría: Jefe de Sala, de mesa y cajero, y jefe administrativo.

Nivel II: Categoría: Personal de admisión, control, vendedor-locutor, ayudante de cajero y oficial administrativo.

Nivel III: Categoría: Personal de limpieza, mantenimiento y auxiliares administrativos.

Artículo 20. Descripción de la categoría.

Se estará a lo dispuesto en el Reglamento del Juego del Bingo vigente en cada momento o disposición que lo sustituya.



Artículo 21. Vacantes.

Con carácter general se establece preferencia, en igualdad de condiciones, en favor de los trabajadores fijos y eventuales de plantilla para ocupar las vacantes que se produzcan.

Artículo 22. Trabajos de categoría superior.

El personal comprendido en el ámbito del presente Convenio, podrá ser destinado por la Empresa en caso de necesidad a ocupar un puesto de categoría superior, por plazo que no exceda de 3 meses ininterrumpidos, o 3 meses interrumpidos durante 6 meses, percibiendo mientras se encuentra en dicha situación la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeña.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación en los casos en que tales trabajos se realicen por sustitución de trabajadores con el contrato de trabajo suspendido con reserva de puesto de trabajo; supuesto en el que sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado, sin que otorgue derecho a la consolidación del puesto, pero sí a la percepción de la diferencia económica durante la sustitución.

Cuando un trabajador realice trabajos de categoría superior durante más de 3 meses ininterrumpidos, o 3 meses interrumpidos durante 6 meses, sin concurrir los supuestos especiales a los que se refiere el párrafo anterior, consolidará la categoría superior ejercitada.

Artículo 23. Trabajos de categoría inferior.

Si por necesidad de la Empresa se destina a un trabajador a trabajos de categoría inferior a la que tenga asignada, conservará el salario correspondiente a su categoría. Esta situación no podrá prolongarse durante más de 3 meses y en caso de extrema necesidad la Empresa, para mantener al trabajador en los trabajos de categoría inferior, recabará informe previo del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

CAPITULO V.- SALARIOS, ANTIGUEDAD, HORAS EXTRAORDINARIAS, GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Artículo 24. Retribuciones.

Las retribuciones de los trabajadores por jornada normal de trabajo estarán constituidas por los siguientes conceptos: Salario Base, Plus de Asistencia y Nocturnidad, Prima de Producción y Antigüedad.



Artículo 25. Salarios.

Los salarios para 2003 serán los siguientes:

euros/mes euros/anual

– Nivel I:

Salario Base 621,98 8.707,72

Plus asistencia 299,92 4.198,88

– Nivel II:

Salario Base 621,98 8.707,72

Plus asistencia 168,43 2.358,02

– Nivel III:

Salario Base 621,98 8.707,72

Plus asistencia 113,44 1.588,16

Los salarios para 2004 serán los siguientes:

euros/mes euros/anual

– Nivel I:

Salario Base 642,19 8.990,66

Plus asistencia 309,67 4.335,38

– Nivel II:

Salario Base 642,19 8.990,66

Plus asistencia 173,90 2.434,60

– Nivel III:

Salario Base 642,19 8.990,66

Plus asistencia 117,13 1.639,82



Artículo 26. Prima de producción.

Será de aplicación al personal adscrito a los Niveles I y II excluido el personal administrativo.

El encuadramiento dentro de los diferentes grupos establecidos vendrá dado por los ingresos brutos mensuales obtenidos según el cuadro de primas anexo, descontando el precio de costo de los cartones, por la venta directa de cartones al mes que se trata. Dicha tabla de primas será inamovible durante la vigencia del presente Convenio, no estando sometida a revisión por concepto alguno.

Artículo 27. Antigüedad.

Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará de aumentos periódicos por tiempo de servicios, consistentes en quinquenios del 7% que se aplicarán sobre el salario base. Se establece un máximo de 5 quinquenios por cada trabajador.

Artículo 28. Horas extraordinarias.

Cada hora extraordinaria que se realice superando la jornada laboral establecida en este Convenio se abonará, para todos los niveles, al 75% de la hora normal calculada según la siguiente fórmula:

$((\text{Salario Base} + \text{Plus de Asistencia} \times 14) / \text{N.º de horas}) \times 1,75$

Artículo 29. Gratificaciones extraordinarias.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio percibirán dos pagas extraordinarias al año, abonándose en los meses de julio y diciembre, siendo cada una de ellas de una mensualidad a salario recogido en el art. 25.

Los trabajadores afectados por este convenio percibirán estas gratificaciones incrementadas con los quinquenios correspondientes.

Para aquellos trabajadores que no cumplan el año de trabajo en la Empresa tendrán derecho a la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado computándose por meses completos.

CAPITULO VI.- RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES

Artículo 30. Plus de transporte.

Se establece un plus de transporte no cotizable a la Seguridad Social, cuya cuantía para el año 2003 será de 119,30 € mensuales o su equivalente de 1.431,60 € anuales. Para el año 2004 será de 123,18 € mensuales o su equivalente de 1.478,16 € anuales. Dichas cantidades se abonarán a cada trabajador afectado por este



Convenio, dicho plus será abonable durante los 12 meses que tiene el año.

En dicho plus queda absorbido el plus de distancia que pudiera corresponderle al trabajador o que viniera disfrutando, por lo que este último concepto queda suprimido.

Artículo 31. Uniforme.

Cuando las Empresas exijan la utilización de uniforme a sus trabajadores vendrán obligadas a suministrárselo a los mismos siempre que sea preciso.

Artículo 32. Cena.

Los trabajadores que realicen jornada diaria de 6 horas o superior tendrán derecho a la cantidad de 4,58 € por día en concepto de cena y con un máximo mensual de 45,8 € por dicho concepto para el año 2003, siempre que su jornada laboral comience antes de las 20 horas 30 minutos. Para el año 2004 las cantidades a percibir serán de 4,73 € por día y con un máximo de 47,30 €.

Artículo 33. Licencias retribuidas.

Las Empresas concederán licencias retribuidas siempre que sea avisado previamente y debidamente justificado por alguno de los motivos y durante el tiempo máximo que a continuación se expone:

- a) Por el tiempo de 18 días naturales en caso de matrimonio, con más de 6 meses de prestación de servicios, para el acceso legal.
- b) Durante 3 días naturales por alumbramiento de la esposa o de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos y cuñados.
Cuando por tal motivo, el trabajador necesite desplazarse fuera de la provincia al efecto, el plazo será de 4 días naturales. Se considerará enfermedad grave, siempre que el facultativo correspondiente lo certifique como tal o estime necesaria la asistencia de un familiar al lado del enfermo.
- c) Por bautizo de hijos, 1 día natural.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- e) Por comunión de hijos, 1 día natural.
- f) Por traslado de domicilio habitual, 1 día natural.
- g) Por boda de hijos, padres, hermanos, nietos, 1 día natural.

En los casos c, d f y g, cuando hubiere necesidad de desplazamiento superior a los 175 Kms., se podrá ampliar en un día más con carácter retribuido.



CAPITULO VII.- PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 34. Jubilación.

Aquellos trabajadores que cesen voluntariamente por jubilación al cumplir los 65 años de edad y siempre que opten por este derecho dentro de los 3 meses siguientes al cumplir la referida edad y lleven trabajando como mínimo 10 años al servicio de la Empresa, tendrán derecho a percibir un premio de 3 mensualidades a salario real.

Independientemente de lo anterior y para evitar los problemas que tienen planteados con los actuales premios de jubilación, ambas partes, adquieren el compromiso de pactar para el próximo Convenio una fórmula que satisfaga los intereses, tanto de la parte empresarial como de la sindical, en relación al problema que tienen planteado con los premios de jubilación.

Artículo 35. Seguro de accidentes laborales.

Las Empresas suscribirán para los trabajadores una póliza de seguro colectivo. Las Empresas que no hayan encuadrado a sus trabajadores en el mismo se harán responsables de las indemnizaciones que les hubieren correspondido a éstos estando asegurados, y siendo para la vigencia del Convenio las cuantías siguientes: 24.641,50 € por invalidez y 18.631,38 € por muerte.

El plazo para suscribir la póliza será de un mes a partir de la publicación del presente Convenio, o de un mes a partir del primero de enero de cada año de su vigencia.

Quedarán excluidos del seguro colectivo, los trabajadores cuyo contrato sea inferior a 3 meses, así como los contratos por sustitución.

Artículo 36. Excedencias.

Se concederán excedencias con reingreso automático en el mismo puesto o similar, a aquellos trabajadores que tengan como mínimo 3 años de antigüedad en la Empresa, siempre que el número de excedencias no exceda el 4% de la plantilla y que la excedencia no sea inferior a 1 año, ni superior a 3 años.

CAPITULO VIII.- FALTAS Y SANCIONES

Artículo 37. Faltas y Sanciones.

Toda falta cometida por un trabajador se calificará atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, en leve, grave o muy grave.



- Faltas leves:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en el transcurso de un mes, sin que exista causa justificada.
2. La no comunicación con la antelación debida de su falta al puesto de trabajo, aun con causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de efectuar tal comunicación.
3. Falta de aseo y limpieza, así como no guardar la debida compostura.
4. Las conversaciones con los compañeros durante el transcurso de las partidas. Si molestan a otros compañeros, al público o a la buena marcha del juego, se considerarán graves.
5. Comer en la Sala, incluyendo caramelos, bombones, chicles, etc.
6. Fumar en la Sala, siempre y cuando no esté sentado en su puesto de trabajo.
7. El abandono del puesto de trabajo por cualquier causa, sin permiso de los superiores.

- Faltas graves:

1. Más de tres y menos de siete faltas de puntualidad en el transcurso de un mes sin que exista causa justificada.
2. Las discusiones en la Sala.
3. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
4. Faltar al trabajo un día al mes sin que exista causa justificada.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La indisciplina en el trabajo o la desobediencia a los superiores.
7. El abandono del trabajo sin causa justificada. Si ocasiona perjuicio grave a la empresa, se calificará de muy grave.
8. La negligencia en el trabajo.
9. Fumar en el puesto de trabajo.
10. La reincidencia en tres faltas leves dentro de un trimestre.
11. Los comentarios o información al público de temas internos de la empresa, de otros compañeros o de clientes.

- Faltas muy graves:

1. Más de siete faltas de puntualidad en el transcurso de un mes sin que exista causa justificada.
2. Estado de embriaguez, consumo de drogas o encontrarse bajo su influencia, aunque sea ocasionalmente, durante el servicio.
3. Faltar tres días al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
4. La manifiesta negligencia en el servicio cuando cause perjuicio grave a la empresa.
5. El fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas por los superiores.
6. Las discusiones en la Sala con perturbación grave.



7. Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
8. El hurto y el robo, tanto al público como al resto del personal o a la empresa, dentro de la Sala o fuera de ella. Queda incluido en este apartado el falsear datos, tanto durante el desarrollo de las partidas como al finalizar éstas, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
9. La simulación reiterada de enfermedad.
10. Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, instalaciones, aparatos, enseres, edificios o departamentos de la empresa, siempre que estos actos se cometan maliciosamente.
11. Tres faltas graves de limpieza y aseo personal.
12. Malos tratos de palabra u obra y falta grave de respeto con el público y consideración con los compañeros de trabajo, subordinados y superiores.
13. Simular la presencia de otro compañero valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
14. La reincidencia en falta grave dentro de un trimestre.
15. Llevar consigo dinero propio.

- Sanciones:

Faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito.

Faltas graves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de uno a treinta días.

Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de treinta a noventa días. Despido disciplinario.

Para la aplicación de estas sanciones se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad de la persona que comete la falta, su categoría profesional y la repercusión del hecho en el resto de la plantilla, en el público y en la empresa.

CAPITULO IX.- GARANTIAS SINDICALES

Artículo 38. Comités de Empresa y Delegados de Personal.

Los Delegados de Personal, Comités de Empresa, en su caso, y Delegados de la Sección Sindical, que agrupe un mínimo de afiliación del 50% de los trabajadores de la Empresa, ostentan la representación de los trabajadores en el seno de la misma.

Dichos Organos de representación tendrán la composición, competencias, garantías, capacidad y facultad que las leyes vigentes les reconocen.

CAPITULO X.- LEGISLACION, COMISIONES Y PROCEDIMIENTO DE RESOLUCION

DE CONFLICTOS

Artículo 39. Legislación complementaria.

En todo lo previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en la vigente Ley 8/1980 del 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias.

Artículo 40. Cláusula de inaplicación salarial.

Los incrementos salariales establecidos en este Convenio podrá no ser de necesaria obligada aplicación para aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de su aplicación.

Las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán poner de manifiesto ante la representación legal de los trabajadores y los delegados sindicales, la documentación precisa (balances, cuentas de resultados o, en su caso, informe de auditores o censores de cuentas, así como las medidas y previsiones para contribuir a la viabilidad de futuro de la empresa) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

Los representantes legales de los trabajadores y los delegados sindicales, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a los que han tenido acceso como consecuencia de lo establecido en el párrafo anterior, observándose respecto de todo ello sigilo profesional.

En todo caso, lo establecido en los párrafos anteriores sólo se circunscribirá al incremento salarial del Convenio, hallándose obligadas las empresas afectadas, por el contenido del resto del Convenio.

La comunicación a que se hace referencia deberá formularse en el plazo de quince días contados a partir de la publicación de los Incrementos Salariales contemplados en los Anexos al Convenio en el Boletín Oficial de Gipuzkoa, o de la publicación, en su caso, de las revisiones salariales pactadas. En el mismo plazo habrá de ponerse en conocimiento de la Comisión Mixta de Convenio acompañándose copia del escrito formulado a la representación de los trabajadores. Los plazos establecidos en el párrafo anterior tienen el carácter de obligatorio. Su incumplimiento impedirá a las empresas acogerse a lo establecido en esta disposición.

De producirse acuerdo en las negociaciones entre la empresa y la representación de los trabajadores, éste deberá ser comunicado a la Comisión Mixta. En el supuesto de desacuerdo o, en todo caso, transcurridos treinta días sin alcanzarse acuerdo, cualquiera de las partes podrá acudir para solventar las discrepancias, al Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (PRECO), publicado en el Boletín Oficial del País Vasco n.º 66, de 4 de abril de 2000.

La determinación, en su caso, de las nuevas condiciones salariales se producirá mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y los delegados sindicales.

Artículo 41. Comisión Mixta.

Se constituye una Comisión Mixta de Convenio, integrada por 4 representantes de los trabajadores y 4 representantes de los empresarios, que tendrá por objeto el seguimiento, interpretación y/o aplicación de las disposiciones contenidas en el presente Convenio. El domicilio de esta Comisión Mixta estará situado en Donostia-San Sebastián en la C/ Hondarribia n.º 6-1.º

Las discrepancias producidas en el seno de dicha comisión, en las cuestiones que le sean atribuidas, previo a acudir a la vía jurisdiccional, y sin que ello suponga renuncia a la misma, serán solventadas por medio del Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos PRECO, publicado en el Boletín Oficial del País Vasco n.º 66 de 4 de abril de 2000.

Artículo 42. Procedimiento de resolución de conflictos.

La Comisión negociadora del Convenio, asume el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos (PRECO) publicado en el Boletín Oficial del País Vasco n.º 66 de 4 de abril de 2000. Con la finalidad de resolver los conflictos que con carácter individual puedan surgir en el seno de las empresas, siempre y cuando deriven de la interpretación o aplicación del presente convenio, será de aplicación el acuerdo adoptado por la comisión paritaria del PRECO el 18/06/2003 referente a la aplicación del punto 6 del Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Solución de Conflictos Laborales. A estos efectos, cualquiera de las partes firmantes de este convenio podrá dirigirse a la comisión paritaria del PRECO para que admita la tramitación de los citados conflictos de carácter individual.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

I) Sin perjuicio de las facultades que se reconocen a la Delegación Territorial de Trabajo por la normativa vigente, se crea una Comisión paritaria con facultades para interpretar las posibles divergencias que pudieran surgir de la interpretación o aplicación de las materias relacionadas con este Convenio, como fase previa y obligatoria a la demanda judicial, tanto de carácter individual como colectivo. Esta Comisión estará integrada por 3 miembros de la parte empresarial y 3 de la parte social, así como los asesores y expertos que libremente elijan las partes, que no podrán exceder de 3 y estará domiciliada en la Sede Territorial de Gipuzkoa del Consejo de Relaciones Laborales sita en la calle Hondarribia n.º 6 de Donostia-San Sebastián.

II) Asimismo, ambas partes hasta tanto no sea regulado el Reglamento Laboral para las Salas de Bingo, se comprometen a respetar la normativa recogida en el Reglamento General de Bingo, publicado por Orden de 19 de febrero de 1988 o de cualquier otra disposición que pudiera surgir al efecto.

III) Las partes se muestran conformes en que el trabajador de este Sector es nocturno por su propia naturaleza, por lo que no procede en ningún caso el abono de plus de nocturnidad.

IV) Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la presente Comisión serán resueltas a través de los



procedimientos asumidos en el art. 42 de este convenio.

A efectos de la aplicación del acuerdo asumido en el ámbito de este Convenio Colectivo deberá entenderse que todas las Organizaciones signatarias del Convenio tendrán facultades para:

- 1.ºNombrar un portavoz para las reuniones de conciliación.
- 2.ºInstar el inicio del procedimiento de la conciliación.
- 3.ºRecurrir al laudo dictado en el procedimiento de arbitraje voluntario siempre que hubieran suscrito el acta de sometimiento.
- 4.ºInstar el inicio del procedimiento de arbitraje obligatorio y formalizar recurso contra el laudo que se dicte.
- 5.ºPromover procedimientos previstos en el Acuerdo a que se refiere su Disposición Adicional Primera.

Tales facultades sólo podrán ser ejercitadas por las Organizaciones asignadas que resulten afectadas en cada caso por el conflicto suscitado.

En todos los conflictos colectivos de Empresa o de ámbito inferior las facultades mencionadas se reconocerán también a la representación de la Empresa y de los trabajadores en el ámbito del conflicto. En los procedimientos de resolución de conflictos colectivos cuando afecten a un ámbito superior al de la Empresa, las referencias al 60% de las partes contenidas en el acuerdo del total de la representatividad ostentada por las Organizaciones legitimadas para negociar Convenios Colectivos en el ámbito correspondiente.

En los procedimientos para la resolución de conflictos colectivos cuando afecten a un ámbito de Empresa o inferior, la mayoría exigida a la representación de los trabajadores para dar validez a los acuerdos exigidos será la mayoría absoluta.

PRIMAS DE PRODUCCIÓN.
