Convenio Colectivo Empresas Organizadoras del Juego del Bingo

ÁREA	España	**ÁMBITO FUNCIONAL**	Nacional
CÓDIGO	99001905011983	**ACTUALIZACIÓN**	2026/06/15
VIGENCIA	2025/01/01 — 2028/12/31	**DURACIÓN**	CUATRO AÑOS
PUBLICACIÓN	BOE 145 CONVENIO		
URL	https://ccoo.app/covenant/convenio-colectivo-empresas-organizadoras-del-juego-del-bingo-de-espana/		

Resumen

Convenio Colectivo Empresas Organizadoras Del Juego Del Bingo. Última actualización a: 15-06-2026 Vigencia de: 01-01-2025 a 31-12-2028. Duración CUATRO AÑOS. Última publicación en BOE 145 del tipo: CONVENIO.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOE núm. 145, de 15 de junio de 2026)

Resolución de 2 de junio de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo.

Visto el texto del Convenio colectivo marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo (Código de convenio n.º 99001905011983), que fue suscrito con fecha 4 de diciembre de 2025, de una parte por las organizaciones empresariales Confederación Española de Organizaciones de Empresarios del Juego del Bingo (CEJ) y Federación Empresarial de Juegos de Bingo y Azar (FEJBA), en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT (FeSMC-UGT) y Federación de Servicios de Comisiones Obreras (Servicios-CC.?OO.), en representación de las personas trabajadoras afectadas, y que ha sido definitivamente subsanado en fecha 5 de mayo de 2026, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos

de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el “Boletín Oficial del Estado”.

Madrid, 2 de junio de 2026.-La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

CONVENIO MARCO ESTATAL PARA LAS EMPRESAS ORGANIZADORAS DEL JUEGO DEL BINGO

TÍTULO PRIMERO

Artículo 1. Partes firmantes.

Suscriben el presente Convenio colectivo marco estatal para las empresas organizadoras del Juego del Bingo, en representación de la parte empresarial la Confederación Española del Juego (CEJ) y la Federación Empresarial de Juegos de Bingo y Azar (FEJBA) y, en representación sindical de los trabajadores, la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT (FeSMC-UGT), la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (Servicios-CC.?OO.), que cuentan con legitimación y representatividad suficientes para la negociación y firma del mismo.

Artículo 2. Naturaleza jurídica.

El presente convenio colectivo de eficacia general tiene naturaleza de convenio marco y asimismo regula materias concretas, tal como prevén los vigentes números 2 y 3 del artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores; con la finalidad de regular la estructura negocial y establecer las reglas para resolver los conflictos de concurrencia que puedan darse en los ámbitos inferiores o entre las distintas unidades de negociación, y los criterios de reserva en relación con las materias que se enuncian, sin perjuicio del imperativo contenido en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores en relación al convenio colectivo de empresa y su prioridad aplicativa; estableciendo asimismo la regulación de condiciones de trabajo.

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente convenio colectivo es de aplicación a las relaciones laborales entre las empresas organizadoras y gestoras del Juego del Bingo y las personas trabajadoras que presten sus servicios en aquellas, para el desempeño de las funciones específicas de las salas de juego y servicio s auxiliares, conforme a lo contemplado en el artículo 20 del presente convenio, cualquiera que sea su modalidad de contrato.

Artículo 4. Ámbito funcional.

Están incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio todas las empresas dedicadas a la organización del juego del bingo en cualquiera de sus modalidades, bien sean sociedades de servicios o titulares de autorización administrativa, cuando exploten u organicen directamente la actividad del Bingo.

Artículo 5. Ámbito territorial.

Las normas de este convenio son de obligatoria aplicación para la totalidad de las empresas organizadoras y gestoras del juego del bingo radicadas en el Estado español, tanto las actualmente en funcionamiento como las que pudieran establecerse en un futuro, en los términos y condiciones establecidas en el artículo 8.

Artículo 6. Ámbito temporal y denuncia.

Este convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el “Boletín Oficial del Estado”, si bien los aspectos económicos del mismo se retrotraerán al día 1.º de enero de 2025 y su duración inicial terminará el 31 de diciembre de 2028. En todo caso, mantendrá su vigencia y se prorrogará en los términos establecidos en el presente artículo.

Sin perjuicio de que las partes reiteran su compromiso de establecer en este ámbito estatal una regulación convencional de carácter estable, acuerdan que el plazo mínimo para denunciar el convenio será de tres meses antes de finalizar su vigencia, mediante comunicación escrita dirigida al resto de las partes y a la autoridad laboral.

Para el supuesto de que no se produjera en tiempo y forma la denuncia del presente convenio, las partes signatarias acuerdan prorrogar la vigencia de todo el articulado del convenio marco de año en año, mientras no se produzca la denuncia del mismo.

Los contenidos y cláusulas del presente convenio marco se prorrogarán y mantendrán su vigencia y carácter vinculante una vez que se produzca la denuncia del mismo y hasta su sustitución por el siguiente convenio negociado.

Durante el periodo de vigencia inicial del convenio se incorporarán a su texto articulado los pactos que se alcancen como resultado del proceso de negociación continúa consensuado entre las partes representativas de

este ámbito estatal sectorial del juego del Bingo.

En caso de denuncia del convenio, si el proceso de negociación del nuevo convenio colectivo se prolongara sin alcanzarse acuerdo durante más de doce meses o durante más de doce sesiones, cualquiera de las partes podrá instar mediación ante el Servicio Interconfederal d e Mediación y Arbitraje (SIMA), en relación a aquellas materias en las que persistan las discrepancias y con el fin de lograr acuerdo sobre las mismas.

No será preciso el transcurso de plazo alguno para someterse a la mediación cuando sea solicitado conjuntamente por quienes Tengan capacidad para suscribir el convenio con eficacia general.

Asimismo, se someterán a la mediación en el seno del SIMA los conflictos surgidos durante la negociación del convenio colectivo que conlleven su bloqueo. Si el bloqueo se produce transcurrido cinco meses desde la constitución de la mesa negociadora, podrá solicitar la mediación, tanto la representación empresarial como la sindical que participen en la correspondiente negociación.

En cualquiera de los casos, se deberán d e manifestar las materias sobre las que se suscitan las discrepancias y las diferencias sustanciales que han provocado en su caso el bloqueo de la negociación.

Artículo 7. Estructura de la negociación colectiva del sector.

Las partes legitimadas en el ámbito de aplicación del presente convenio, acuerdan que la estructura de la negociación colectiva en el sector del Bingo sea la establecida en los vigentes artículos 83 y 84 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8. Reglas de solución de conflictos de concurrencia entre las distintas unidades de negociación del sector.

1. De conformidad con lo dispuesto en la ley, las partes firmantes, consideran unidad preferente de negociación y aplicación para el ámbito estatal, las materias reservadas en el siguiente artículo 9, que podrán ser mejoradas en convenios de ámbitos inferiores; sin perjuicio de lo dispuesto en el vigente artículo 84, apartados 3 y 4, ET.

2. Salvo para las materias descritas en el párrafo anterior, en caso de concurrencia entre el convenio marco estatal y otros de ámbito inferior, tendrán prioridad aplicativa éstos, en lo relativo a las materias contenidas en el vigente artículo 84 ET.

3. Los convenios de ámbito inferior tendrán preferencia aplicativa sobre el resto de las materias no contenida s en el art 9 de este convenio.

4. Será de aplicación subsidiaria el convenio marco, para aquellos aspectos no regulados en los convenios colectivos de ámbito inferior. En aquellos ámbitos inferiores en los que no haya convenio colectivo de aplicación, se aplicará íntegramente el presente convenio.

Artículo 9. Materias reservadas y exclusivas para su negociación en el ámbito estatal.

Se consideran materias propias y exclusivas del ámbito Estatal para el sector, y, en consecuencia, reservadas a esta unidad de negociación, y que podrán ser mejoradas en ámbitos inferiores, las siguientes:

– Período de prueba.

– Subrogación convencional por cambio de empresario.

– Clasificación profesional, salvo la adaptación a la empresa, con la excepción del personal de hostelería que preste sus servicios en salas de bingo, en los términos fijados en el último párrafo del presente artículo.

– Formación Profesional.

– Movilidad geográfica.

– Régimen disciplinario.

– Jornada máxima anual.

Se acuerda expresamente, que los interlocutores sociales que negocien convenios colectivos de ámbito inferior al Marco Estatal de Bingo, podrán pactar la inclusión del personal de hostelería dentro del Convenio colectivo de Bingo, que por ámbito territorial se rijan.

Artículo 10. Respeto de las mejoras adquiridas.

Las empresas afectadas por el presente convenio respetarán las condiciones más beneficiosas o ventajas concedidas a las personas trabajadoras, antes o después de la aprobación del mismo, consideradas todas ellas en cómputo total anual, sin perjuicio de lo que se establece en el artículo siguiente.

Artículo 11. 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 las personas trabajadoras, cuando éstas superen la cuantía total del convenio y se considerarán absorbibles desde la entrada en vigor del mismo.

TÍTULO SEGUNDO

CAPÍTULO PRIMERO Contratación laboral

Artículo 12. Modalidades de contratación.

La contratación de las personas trabajadoras se ajustarán a las normas legalmente establecidas vigentes en cada momento y específicamente a las que figuran en el presente convenio colectivo, comprometiéndose las empresas a la utilización de las distintas modalidades contractuales previstas en la ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Contratos de duración determinada:

Se estará a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Las partes acuerdan que la duración máxima del contrato por circunstancias de la producción por incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, será de nueve meses, en caso de que se concierte por un tiempo inferior a nueve meses, podrá ser prorrogado, mediante acuerdo entre las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite.

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

No podrán utilizar esta modalidad contractual, en los términos anteriormente expuestos, las empresas que no tengan cubiertas las plantillas de personas trabajadoras fijas establecidas en el presente convenio marco o el número que se determine en los convenios sectoriales de ámbito inferior, en desarrollo de lo previsto en el presente convenio marco estatal.

CAPÍTULO SEGUNDO Período de prueba

Artículo 13. Período de prueba.

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

– Grupo de Técnicos de Juego:

— Jefe de Sala 60 días laborables.

— Jefe de Mesa 50 días laborables.

– Grupo de Técnicos de Sala: 30 días laborables.

– Resto del personal: 15 días laborables.

2. Solo se entenderá que la persona trabajadora está sujeta al período de prueba si así consta por escrito.

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

4. Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

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

6. Cuando el contrato de trabajo se celebre para sustituir a personas trabajador as con derecho a reserva del puesto de trabajo (sustitución) y no se pueda estimar su duración inicial o ésta sea superior a seis meses, los períodos de prueba que se podrán concertar son los previstos en el número 1 de este artículo.

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

8. En los contratos formativos en alternancia no podrá establecerse período de prueba.

En los contratos formativos para la obtención de la práctica profesional, el período de prueba no podrá exceder de un mes, pudiendo el convenio colectivo establecer una duración inferior.

CAPÍTULO TERCERO

Artículo 14. Subrogación convencional por cambio de empresa.

Habida cuenta que la práctica de los juegos de suerte, envite o azar solo se puede efectuar en Salas autorizadas al efecto; sujetas, en primer lugar, a la autorización previa de la Administración pública correspondiente; en segundo lugar, limitada en el tiempo en algunos casos, debiendo las empresas autorizadas para la renovación de las autorizaciones que facultan la apertura y funcionamiento de las Salas de Juego, cumplir los requisitos y condiciones exigidas por la comunidad autónoma correspondiente.

Se hace preciso regular en que forma afecta dicha singularidad a los contratos de trabajo que vinculan a las personas trabajadoras con la empresa autorizada o, en su responsable del servicio y, los derechos y obligaciones de las partes en cada uno de los supuestos.

Artículo 15. Renovación de permisos, autorizaciones y licencias.

En los casos de renovación de permisos, autorizaciones y licencias que faculten a la empresa autorizada inicialmente para la apertura y funcionamiento de la Sala de Juego, se mantendrá la situación existente de los respectivos contratos de trabajo, sin que en ningún caso pueda la persona trabajadora, por motivo de esta renovación, ver modificadas sus condiciones laborales, ni perder la antigüedad adquirida.

En los supuestos de cambio de titularidad en la autorización, o de la empresa responsable del servicio, se estará a lo dispuesto en los artículos siguientes del presente convenio marco.

Artículo 16. Subrogación empresarial.

Las autorizaciones para la instalación y funcionamiento de Salas de Juego se otorgan, con arreglo a las disposiciones dictadas por las comunidades autónomas a personas, tanto físicas o jurídicas, con independencia de su revestimiento jurídico, siempre que en cada caso reúnan las condiciones y requisitos establecidos reglamentariamente. Dichas autorizaciones tienen carácter temporal o indefinido.

Cuando resulte de aplicación el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, se estará al régimen y efectos que le son propios. Cuando el cambio de titularidad no se encuadre en el ámbito de aplicación citado del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, los efectos subrogatorios, en atención a las peculiares características de la actividad del Bingo, vendrán condicionados a los supuestos y reglas válidamente previstos en el presente capítulo.

Artículo 17. Supuestos de sucesión o sustitución empresarial.

Los supuestos de sucesión o sustitución empresarial, sin carácter exhaustivo, son los siguientes:

1. Los supuestos de cambio de titularidad deriva dos de la falta de renovación de la autorización al término de la misma o, la rescisión de la autorización por infracción grave de la empresa adjudicataria como consecuencia de una decisión administrativa o judicial que resuelve la autorización, recayendo la misma en nueva adjudicataria.

2. En los supuestos de fusión o absorción empresarial en los que, al menos una de ellas posea autorización para la apertura y funcionamiento de Salas de Juego, den lugar a una nueva sociedad.

3. Supuestos de transmisión derivados de una intervención judicial, como puede ser la situación concursal.

4. Restitución de la autorización o contrato de prestación de servicios a su primitivo titular de la autorización como consecuencia de una decisión judicial.

5. En los supuestos de que los concesionarios de los permisos y autorizaciones 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 pasará automáticamente a depender del titular de la licencia, con reconocimiento de todos los derechos adquiridos y en las mismas condiciones en que fueron contratados.

6. La subrogación prevista en este capítulo será también de aplicación en el supuesto de que una entidad titular de licencia que viniera explotando directamente su licencia, contrate o ceda la explotación de la Sala de Juego a otra Empresa de Servicios.

Artículo 18. Aspectos formales de la subrogación.

La entidad cesante en el servicio deberá preavisar documentalmente al personal afectado, el cambio de titularidad en la prestación de servicios. También deberá notificar la subrogación a la nueva Empresa con anterioridad a que ésta se haga cargo de la explotación de la sala.

Artículo 19. Contenido de la protección.

Con la finalidad de garantizar el principio de estabilidad en el empleo de las personas trabajador as del Sector del Bingo y la subrogación empresarial en las relaciones laborales del personal, por quien suceda a la empresa saliente en cualquiera de los supuestos previstos en el presente capítulo, las personas trabajadoras de la empresa cedente pasaran a adscribirse a la empresa cesionaria o entidad que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones económicas, sociales, de representación sindical y personales que se disfrutasen en la empresa cedente y que se acrediten documentalmente. En lo que respecta al convenio colectivo de aplicación en la nueva empresa, se estará a lo dispuesto en el presente convenio marco y en los convenios sectoriales de ámbito inferior.

CAPÍTULO CUARTO Clasificación profesional

Artículo 20. Criterios generales de clasificación profesional y movilidad funcional.

Las personas trabajadoras que presten servicio en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio quedan clasificados en Grupos Profesionales los cuales se subdividen en Funciones Profesionales.

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

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

Los criterios de definición de las Funciones Profesionales se acomodan a reglas comunes para las personas

trabajadoras de uno y otro sexo.

Artículo 21. Definición de las funciones profesionales.

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

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

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

Locutor/a-Vendedor/a: Realizará la venta directa de los cartones y la recaudación de su importe, que entregará junto con los cartones sobrantes a la Cajera/o; retirará de la mesa, antes de efectuar la venta de los nuevos cartones, los utilizados por los jugado res en la jugada anterior y repasará las series dentro de su jornada laboral. En su turno de Locutor/a pondrá en funcionamiento la máquina cuando se inicie la jugada, leerá en voz alta el número de la bola según el orden de salida; apagará la máquina al finalizar el juego y abonará a los jugadores los importes de línea y bingo, contando su importe en el momento del abono, para facilitar el abono de los premios durante la venta de cartones de la siguiente partida y siempre que la organización del trabajo lo permita, este cometido lo podrá realizar cualquier otra Función profesional definida en este artículo. Cuando realice la labor de locución no realizará la tarea de venta de cartones, aunque podrá colaborar en otras tareas dentro de la sala.

Admisión y Control: Será la persona encargada de controlar la entrada de jugador as/es en la sala de juego, comprobando que el carnet corresponde a la persona que lo presenta, y negando la entrada a las personas que lo tuvieran prohibido, dando cuenta a la Jefa/e de Sala de los incidentes. Tendrá asimismo como misión la llevanza del fichero de visitantes y su actualización. Estarán pendientes del correcto funcionamiento de las

máquinas de juego instaladas en el servicio de admisión, informando y facilitando a los jugador es el cambio de moneda que le requieran. En caso de avería o incidencia, avisará al servicio técnico y/o a la Jefa/e de Sala.

Operador/a de apuestas deportivas: Será la persona encargada de validar las apuestas de l as/los clientes, pondrá en marcha al inicio de la sesión, el terminal de apuestas, así como las pantallas de información, mantendrá la información de apuestas deportivas enviada por la operadora a disposición de l as/los clientes, informándoles sobre las dudas que puedan presentarse, exigirá el Documento Nacional de Identidad antes de que procedan a realizar la apuesta, comprobando tanto la mayoría de edad como la no inclusión en el Registro de Interdicciones de acceso al juego, cobrará el importe de las apuestas realizadas, abonará las que sean premiadas, realizará los ingresos que considere necesarios de caja fuerte a terminal y de terminal a caja fuerte informando a la Jefa/e de Sala, y, una vez finalizada la sesión, entregará caja y cerrará el terminal y el sistema de información.

Por las características de estas funciones y la responsabilidad de este puesto se incluirá en el Grupo Profesional de técnicas/os de sala.

Efectuará el arqueo diario y cuadrará la caja, verificando que se encuentra en su integridad el depósito que la empresa le facilitará para el desempeño de su función. Colaborará en la realización de cualquier impreso o estadística que la empresa considere de utilidad.

Asimismo, las partes acuerdan que es necesario realizar la evaluación de riesgos inherente al puesto de trabajo. Por último, a efectos de desarrollar correctamente las funciones de esta nueva categoría profesional, se deberá suministrar una formación adecuada y suficiente a las personas trabajadoras encuadrad as en dicha categoría.

Operador/a de máquinas especiales: Tendrá como función principal, el control general del correcto funcionamiento de las máquinas recreativas o de juego especiales para salas de bingo, cualquiera que sea su denominación y forma, instaladas en el servicio de admisión, en las salas anexas o complementarias o en la propia sala de juego.

Serán responsables del apagado y encendido de las máquinas, y en su caso, terminales de juego y servidores siempre que le coincida a la persona trabajadora su turno de trabajo la apertura o el cierre de la sala.

Informará a requerimiento de los jugadores sobre el desarrollo de los distintos juegos, integrados en las máquinas o terminales de juego, así como, del funcionamiento de dichas máquinas y terminales. Comunicará al Jefe/a de Sala, puntualmente, las incidencias de juego, que se produzcan durante la sesión.

Facilitará a l as jugador as/es el cambio de moneda fraccionaria, que le requieran. En su caso, efectuará las cargas de crédito en las tarjetas de pago de estos, así como la liquidación de su remanente, a petició n del jugador/a.

Colaborará en el correcto funcionamiento de los aparatos, instalaciones y servicios. En caso de necesidad o avería, avisará al servicio técnico o de mantenimiento. Mantendrá las sillas, mesas y demás elementos en perfecto estado, orden y a lineamiento.

Podrán prestar en su caso, en las áreas de juego de máquinas especiales, la mera entrega de bebidas, aperitivos, bollería y comida fría, ya preparada y disponible en el propio local de juego, sin que procedan a su elaboración y no podrán sustituir el servicio de hostelería que ofrece la empresa a sus clientes. Estas tareas

podrán ampliarse al resto de Funciones profesionales, ocasionalmente, de forma rotativa y equitativa, siempre en casos de necesidades organizativas urgentes, y sin que pueda ocasionar distorsión alguna a las tareas de la Función profesional al cual está destinad a la persona trabajadora en sus tareas habituales.

Efectuará el arqueo diario y cuadre de caja, verificando que se encuentra en su integridad el depósito que la empresa le ha facilitado para el desempeño de su función. Colaborará en la realización de cualquier impreso o estadística que se derive del funcionamiento del propio sistema.

Jefa/e de Zona (Área). Es la persona responsable ante la Dirección, de la organización y control general del desarrollo de las partidas que le hayan sido asignadas, al objeto de asegurar el más alto nivel del cumplimiento de las mismas, de las normas legales y reglamentarias como de las de funcionamiento interno de la sala. Es igualmente responsable de la resolución de las incidencias que en el transcurso de ellas se produzcan. Así mismo asume la responsabilidad de la distribución y asignación de las personas empleadas/os a su cargo en las distintas mesas de juego.

Crupier. Es la persona responsable ante el jefe/a de Área (Zona, Mesa), de la realización y control solo o en equipo de todas las operaciones de preparación y desarrollo de las partidas, qué estas se inicien y finalicen de forma que se cumplan las normas o manuales de juego reglamentarios y de funcionamiento interno de las mesas de juego. Asegurando el mejor trato al cliente, de eficiencia y seguridad.

Las funciones de Jefa/e de Zona (Área) y Crupier (Croupier), se desarrollaran en aquellas salas de Bingos en las que se incorporan juegos ya no exclusivos de Casinos.

Servicios Auxiliares: Estas tareas (Administración, Aparcacoches, Porteras/os, Vigilantes y Personal de limpieza, etc.), no están comprendidas entre las técnicas del Bingo y realizarán las funciones propias de sus especialidades.

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

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

Artículo 22. Grupos profesionales.

Los Grupos Profesionales están determinados por aquellas Funciones que presentan una base profesional homogénea dentro de la Organización del trabajo. En este sentido y a los estos efectos de lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, los grupos profesionales que seguidamente se establecen agrupan unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, e incluyen las Funciones Profesionales que se relacionan y cuyas tareas, que definen el contenido general de la prestación, se encuentran detalladas en el artículo anterior.

Por acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación a uno de los grupos profesionales previstos en el presente convenio-marco. De igual modo, se asignará la persona trabajadora una de las Categorías Profesionales que se recogen en este acuerdo y que delimitan la prestación laboral.

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

– Grupo de Técnicos de Juego: Que integra las Funciones. Profesionales de Jefa/e de Sala, Jefa/e de Mesa y Cajera/o, Jefa/e de Area.

– Grupo de Técnicos de Sala: integrado por las Funciones. Profesionales de Locutor/a-Vendedor/a, Admisión-Control, Operador/a de apuestas deportivas y Operador/a de máquinas especiales, Crupier (Croupier).

Artículo 23. Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, razones técnicas u organizativas que la justifiquen. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de las personas trabajadoras.

En caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos años, tanto por una persona trabajadora o por varias, se entenderá que se produce una vacante que deberá ser cubierta mediante un procedimiento abierto en condiciones de igualdad y mérito, garantizando el derecho de promoción de todas las personas trabajadoras.

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

Con el fin de que las personas trabajadoras de un mismo grupo profesional adquieran los conocimientos y práctica necesaria para el desempeño de todas sus funciones, la movilidad en los distintos puestos de trabajo se realizará de forma equitativa y rotativa. En lo no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24. Estructura salarial.

Salario mínimo de convenio:

Es la parte de la retribución fija abonada a las personas trabajadoras en virtud de su función profesional, por

unidad de tiempo del trabajo convenido durante la jornada ordinaria de trabajo fijada en convenio, incluido los tiempos de descansos establecidos.

En este concepto, están compensados los gastos que se realizan diariamente al desplazarse desde el domicilio a su centro de trabajo, la operación con dinero en metálico, en general cuando realizan cobros o pagos a clientes, y la circunstancia de que las personas trabajadoras en el desempeño de sus funciones operan con dinero.

Complementos salariales.

a) De puesto de trabajo. Se devengarán en virtud de las especiales características del puesto de trabajo asignado. No tendrán carácter personal, no es retribución absorbible ni consolidable, por lo que se suprimirá su abono cuando dejen de efectuarse las funciones o desaparezcan las condiciones que dieron lugar a su devengo:

Plus de prolongación de jornada.

b) Complementos de calidad y cantidad de trabajo Se devengarán en razón de los ingresos brutos mensuales obtenidos por la sala de juego, no tendrán carácter consolidable y, dadas sus especiales característicos no podrá en ningún caso tener la consideración de retribución absorbible. Cualesquiera otros que vengan determinados por la negociación de ámbito inferior que tengan como objeto la incentivación de la calidad o cantidad de la prestación laboral.

c) Complementos Personales Tales como aplicación de títulos, idiomas o conocimientos especiales, o cualquier otro de naturaleza análoga que derive de las condiciones personales de la persona trabajadora y que no haya sido valorado al ser fijado el salario base. Asimismo, tendrá esta consideración el premio de permanencia en el centro de trabajo. En ningún caso tendrán el carácter de conceptos salariales compensables ni absorbibles.

– Antigüedad.

– Cualesquiera que vengan determinados por las características especiales y personales de la persona trabajadora.

d) Complementos de vencimiento periódico superior al mes. Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a tres pagas extraordinarias; dos de ellas se abonarán semestralmente, coincidiendo con los días 20 de junio y 20 de diciembre de cada año, y la tercera coincidiendo con el inicio del periodo de vacaciones anuales pudiendo prorratearse ésta en doce mensualidades.

Las personas trabajadoras que ingresen o cesen durante el año, percibirán la parte proporcional de dichas pagas.

e) Complementos extrasalariales. Tendrán carácter extrasalarial las percepciones, cualquiera que sea su forma, que no responda a una retribución unida directamente con el trabajo prestado. Poseen esta naturaleza las compensaciones por: dietas, indemnizaciones o suplidos.

f) En su caso, las mejoras voluntarias individualmente pactadas o unilateralmente concedidas por el empresario.

CAPÍTULO QUINTO Formación profesional

Artículo 25. Formación profesional para el empleo.

Las organizaciones firmantes tienen presente la relevancia del nivel de cualificación profesional de las personas trabajadoras en cuanto a la competitividad del sector. Además, reconocen que la formación profesional a todos los niveles de las personas trabajadoras contribuye a la mejora de sus condiciones de vida y de trabajo, a la estabilidad en el empleo y a su promoción profesional y personal. La formación profesional constituye en consecuencia un objetivo compartido por empresas, y personas trabajadoras y viene siendo objeto de atención especial por las organizaciones empresariales y sindicales del sector, en el marco de la negociación colectiva. Esta formación mejora también la adaptabilidad del personal a los cambios, que se producen en el sector, motivados tanto por procesos de innovación tecnológica como por nuevas formas de organización de trabajo, con tribuyendo con la formación profesional continua a propiciar el desarrollo y la innovación de la actividad.

Dada su trascendencia para el modelo de relaciones laborales al que responde este acuerdo, la política formativa en el sector se acomodará a los siguientes criterios:

a) Profesionalización y desarrollo de los recursos humanos, satisfaciendo las necesidades de formación profesional del personal en el seno de las empresas y facilitando su acceso a unas mejores cualificaciones.

b) Plena universalización de la acción formativa, que se proyectará al personal en todos los niveles, estableciendo mecanismos que garanticen el acceso a la formación con igualdad de oportunidades, especialmente entre las personas con mayores dificultades de participación.

c) Establecimiento de ámbitos de diálogo estable en esta materia en los diferentes niveles de negociación.

d) Entendimiento recíproco de la doble dimensión de la formación profesional como derecho y como deber.

e) Conexión entre el diseño de las acciones formativas y las necesidades de cualificación profesional.

f) Valoración como factor estratégico para la competitividad de las empresas y como variable estructural condicionante en alto grado de cualquier estrategia de crecimiento.

g) Asunción de la política formativa como aspecto fundamental de la flexibilidad interna de las empresas que posibilita la adaptabilidad de las plantillas a los nuevos procesos productivos, haciendo operativa la movilidad funcional.

h) Continuidad, a fin de impulsar el permanente desarrollo de las cualificaciones profesionales. Por ello, se acuerda mantener e impulsar la Comisión Paritaria Sectorial Estatal de Formación Profesional para el Empleo. Las organizaciones firmantes del presente acuerdo se comprometen a trasladar a las comunidades autónomas, la necesidad de favorecer la formación sectorial del juego del bingo en su ámbito territorial, con objeto de garantizar el debido equilibrio entre la oferta formativa sectorial e intersectorial.

Artículo 26. Comisión Paritaria Sectorial Estatal de Formación Profesional para el Empleo.

1. Para entender de cuantas cuestiones se planteen sobre formación profesional en el ámbito del sector, y para dar respuesta a las previsiones de la legislación vigente en materia de formación profesional para el empleo y desarrollar las competencias que para la misma se deriven de la normativa reguladora del subsistema de formación profesional para el empleo, el sector cuenta con una Comisión Paritaria Sectorial de Formación. Dicha Comisión Paritaria Sectorial de Formación se considera subsistente, teniendo establecido su reglamento.

La Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral establece en su artículo 26.1 que en el marco de la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal, y mediante acuerdos específicos en materia de formación de igual ámbito, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y las representativas en el sector correspondiente podrán constituir Estructuras Paritaria s Sectoriales con o sin personalidad jurídica propia. Estas Estructuras Paritarias podrán agruparse en sectores afines conforme al mapa sectorial aprobado por Consejo General del Sistema Nacional de Empleo. Según la disposición transitoria segunda del RD 6 94/2017 que desarrolla la Ley 30/2015, en tanto no se constituyan las Estructuras Paritarias Sectoriales previstas se mantendrán las actuales funciones de las Comisiones Paritarias Sectoriales.

2. Miembros. Esta comisión queda compuesta por cuatro representantes de las organizaciones sindicales y cuatro representantes de las organizaciones empresariales firmantes de este acuerdo.

A las reuniones de la comisión podrán asistir, con voz, pero sin voto, las personas asesoras que en cada caso designen las respectivas representaciones, uno por cada organización sindical u organización empresarial.

3. Toma de decisiones. Los acuerdos de la comisión se adoptarán de acuerdo con los criterios siguientes:

a) La decisión del voto en la representación empresarial se adoptará por mayoría absoluta de sus representantes.

b) La decisión del voto en la representación sindical se adoptará por mayoría absoluta de sus representantes.

c) Las decisiones de la comisión se adoptarán por acuerdo de las representaciones empresarial y sindical.

4. Funciones principales. De conformidad con lo establecido en la legislación vigente destacar:

a) Intervenir en la mediación de los supuestos de discrepancias en materia de formación. Dicha mediación sólo podrá ser desatendida por causas justificadas y así se decida por unanimidad de las personas que componen la comisión.

b) Conocer la formación profesional para el empleo que se realice en sus respectivos ámbitos.

c) Fijar los criterios orientativos y las prioridades generales de la formación sectorial dirigida a las personas trabajadoras y establecer el plan de referencia sectorial.

d) Participar y colaborar en actividades, estudios o investigaciones de carácter sectorial y realizar propuestas en relación con el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional y los centros de referencia nacional correspondientes a sus respectivos ámbitos.

e) Elaborar una memoria anual sobre la formación correspondiente a sus ámbitos.

f) Conocer de la agrupación de empresas en su sector prevista en la legislación vigente.

g) Cualesquiera otras que les sean atribuidas por la normativa actual y aquellas que se establezcan en el futuro.

5. Funciones complementarias. Además de éstas, la comisión tendrá las siguientes funciones:

a) Establecer criterios que faciliten la vinculación de la formación profesional para el empleo en el sector del juego del bingo, con el sistema de clasificación profesional y su conexión con el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, a los efectos de determinar los niveles de formación profesional para el empleo del sector y su correspondencia con las modalidades de certificación que determine el Sistema Nacional de Cualificaciones.

b) Atender y dar cumplimiento a las solicitudes y requerimientos que le puedan ser trasladado s por la Fundación Estatal para la Formación para el Empleo, entre otros: informe sobre los convenios de formación; e informe sobre acciones complementarias en los plazos y condiciones establecidos en la correspondiente convocatoria.

c) Participar en los Centros de Referencia Nacional, con especial atención aquellos vinculados al sector, promoviendo actividades que redunden en beneficio del sector.

d) Realizar por sí, o por medio de entidades especializadas, estudios de carácter prospectivo respecto de itinerarios formativos por ocupaciones, las necesidades formativas, especialmente por los cambios derivados por la digitalización y de los procesos de transformación ecológica.

e) Colaborar en el diagnóstico y diseño de programas formativos concretos para empresas que así lo soliciten, en función de sus necesidades propias y de las características del personal afectado.

f) Un seguimiento de las agrupaciones y entidades de formación que hayan impartido formación para las personas trabajadoras del Sector en sus distintas iniciativas y su ajuste a los criterios de calidad establecidos.

g) Acordar los criterios para una mayor correspondencia entre la formación profesional impartida y la oferta formativa vinculada al catálogo de formación profesional; así como realizar el seguimiento y evaluación de los contratos con finalidad formativa, así como de las prácticas laborales que se realicen el sector con la finalidad de contribuir activamente a la mejora la formación profesional impulsada desde las diferentes administraciones educativas y laborales en nuestro sector.

h) Proponer criterios para seleccionar a las entidades de formación, más allá de los establecidos legalmente, con el fin de incrementar la eficacia, eficiencia e impacto de la formación. Esta Comisión Paritaria podrá operar en el seno de la Fundación Estatal para el Empelo (o Administración encargada de llevar el control de las bonificaciones) o fuera de ella cuando las cuestiones que se planteen afecten a asuntos relativos a la aplicación del presente acuerdo. Cuestiones estas últimas que deberán ser tratadas obligatoriamente por esta comisión cuando se planteen por alguna de las partes.

6. Podrá constituirse en el seno de la empresa una Comisión de Formación en aquellas empresas o grupo de empresas con número de 50 o más personas en plantilla, que se encargará de mejorar y desarrollar los procesos de información, participación y seguimiento en materia de planes y acciones de formación.

La comisión será paritaria con representación de la empresa y otra de la parte sindical. Se dotará de un reglamento de funcionamiento propio en el que regular la composición, concretar las competencias y dotarse de normas de funcionamiento que las partes acuerden.

Artículo 27. Acceso de las personas trabajadoras a los permisos individuales de formación.

Las partes firmantes se comprometen a adoptar las iniciativas necesarias para favorecer el acceso de las personas trabajadoras a los permisos individuales de formación, al objeto de desarrollar esta iniciativa en el ámbito del sector.

La empresa informará a la representación sindical de todos los permisos individuales de formación solicitados y de su concesión o denegación, motivando en este último supuesto las razones de la misma.

Normativa supletoria en materia de formación.

En lo no contemplado en el presente capítulo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, así como a las normas legales, reglamentarias y convencionales que puedan establecerse en el futuro en esta materia.

CAPÍTULO SEXTO Movilidad geográfica

Artículo 28. Movilidad geográfica.

La empresa podrá decidir trasladar a la persona trabajadora a un centro de trabajo distinto que exija un cambio de residencia, siempre que existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. La comunicación deberá expresar el centro de trabajo al que se traslada la persona trabajadora, las razones del traslado y la fecha de efectos.

La persona trabajadora podrá optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades.

Si el traslado es individual será suficiente la notificación por parte de la empresa a la persona trabajadora, así como a sus representantes legales con un plazo mínimo de 30 días a la fecha de su efectividad. En cuanto a la compensación por gastos se estará a lo pactado entre las partes, pagándose como mínimo el importe de la locomoción de la persona interesada y familiares que convivan con ella y los de transporte de mobiliario y otros enseres. Así como los gastos de alojamiento durante el tiempo necesario, con un máximo de un trimestre, hasta instalarse en su nuevo domicilio.

Si el traslado es colectivo la empresa deberá cumplir con los siguientes trámites:

– Período de consultas con los representantes legales de las personas trabajadoras y notificación a la autoridad laboral.

– Notificación del traslado a las personas trabajadoras afectadas y a sus representantes de los trabajadores con una antelación mínima de 30 días.

La representación legal de las personas trabajadoras tendrán prioridad de permanencia en los puestos a los que se refiere el presente artículo. Mediante pacto entre partes podrán establecerse prioridades de permanencia a favor de otras personas trabajadoras de otros colectivos tales como personas trabajador as con cargas familiares, personas con discapacidad o bien mayores de edad que se determine. De existir acuerdo o en caso de que el arbitraje fuese favorable al traslado, éste se cubrirá en primer lugar por las personas trabajador as que así lo soliciten.

En todo caso, la persona trabajadora tendrá garantizados todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualesquiera otros que en el futuro pudieran establecerse.

La persona trabajadora percibirá por compensación de gastos, el importe de la locomoción de la persona interesada y familiares que convivan o dependan de él y los de transporte de mobiliario, ropa, enseres, etc. Así como los gastos de alojamiento durante el tiempo necesario, con un máximo de un trimestre, hasta instalarse en su nuevo domicilio.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos la empresa estará obligada a comunicar a la persona trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El tras lado o cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la persona trabajadora. Terminado ese periodo, la persona trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior, o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Artículo 29. Traslado de centro de trabajo y desplazamiento temporal.

Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus personas trabajador as que exijan que éstos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, debiéndose abonar los gastos de viaje que se generen y las dietas correspondientes.

En los supuestos de traslado de centro de trabajo, por razones de carácter técnico, organizativo y de producción, que no conlleve necesariamente, cambio de domicilio habitual para la persona trabajadora, la empresa estará obligada a:

1. Comunicación previa a la persona trabajadora y, simultáneamente a la representación legal de las personas trabajadoras, iniciándose paralelamente un periodo de consultas de 5 días destinado a alcanzar un acuerdo que

salvaguarde las condiciones laborales y económicas del centro de procedencia para la persona trabajadora.

2. En el supuesto de que no se alcanzase acuerdo con la persona trabajadora, será necesariamente la representación de las personas trabajadoras del centro de procedencia de aquél o de la empresa, si existiese comité intercentros, la que emita informe en el plazo de 3 días desde el recibo de la notificación, considerando los motivos aducidos por la empresa para efectuar el traslado y la existencia o no de personas trabajador as voluntarias para cubrir el traslado.

3. En ningún caso, salvo acuerdo voluntario, podrá trasladarse de centro a los representantes legales de las personas trabajadoras con mandato en vigor o los que en el plazo de un año hubieran cesado en tales funciones.

Así mismo, tampoco se podrá trasladar que a aquellas personas trabajadoras que estando en proceso electoral, tomen parte de las candidaturas a delegad as/os de personal o comités de empresa.

Las salvaguardas anteriores serán de aplicación a las delegadas/os sindicales.

4. Cuando existan razones de carácter económico, técnico, organizativo y de producción, en todo caso solo será posible el traslado de centro de trabajo, cuando quede acreditado que los distintos centros de trabajo formen parte de una m isma empresa.

5. El cumplimiento del procedimiento anteriormente expuesto, no será necesario en el supuesto de que el traslado sea colectivo como consecuencia del cambio en la ubicación del centro de trabajo, en cuyo caso se estará a lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO SÉPTIMO Régimen disciplinario

Artículo 30. Clases de faltas.

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras al servicio de las empresas afectadas por el presente convenio se clasificarán, atendiendo a su importancia, reincidencia e intencionalidad, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 31. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

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

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

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

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

Artículo 32. Faltas graves.

Tendrán la consideración de faltas graves, las siguientes:

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

b) Faltar al trabajo un día al mes sin que exista causa justificada.

c) Provocar o mantener discusiones con otras personas trabajadoras en presencia del público o que transcienda a éste.

d) La simulación de enfermedad o accidente.

e) Manipular dentro de los armarios o enseres personales de otras personas trabajadoras, sin la debida autorización.

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

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

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

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

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

Artículo 33. Faltas muy graves.

Son faltas muy graves las siguientes:

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

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

c) Acudir habitualmente al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de estupefacientes cuando afecte negativamente al trabajo.

d) Simular la presencia de otra persona trabajadora valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.

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

f) El hurto, robo o malversación, tanto al público como a las demás personas trabajador as o a la empresa,

dentro de la misma.

g) La simulación reiterada de enfermedad.

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

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

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

k) El falseamiento de datos de las partidas de juego.

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

m) La falta grave de diligencia o cuidado en la custodia de fondos que se han encomendado al trabajo para el desempeño de las funciones propias de su trabajo, que provoque pérdidas o perjuicio patrimonial para la empresa. En el caso de transmisión de fondos con ocasión de la sustitución o del cambio de turnos dentro de la jornada laboral, será necesaria la verificación mediante el arqueo de caja.

n) Permitir la entrada de menores a la sala de bingo.

o) La manipulación o venta de drogas en los locales de la empresa.

p) La participación por las personas trabajadoras, sea por sí mismas o a través de terceros, en juegos ofertados o comercializados en la sala en la que desempeñen su trabajo.

q) No comprobar a los clientes que acceden al centro de trabajo en el registro de interdicciones de acceso al juego por parte del personal que estuviera realizando dichas funciones.

Las sanciones por falta grave se cancelarán a efectos de posible reincidencia transcurridos seis meses desde su imposición.

Artículo 34. Graduación de sanciones.

Para la aplicación de las sanciones previstas en el artículo anterior, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, categoría profesional del infractor, y repercusión del hecho en las demás personas trabajadoras, en el público y en la empresa. En el supuesto de la falta prevista en el artículo 33 c), si la persona trabajadora aceptara so meterse a tratamiento de superación de su adicción, esta circunstancia será necesariamente tenida en cuenta para graduar la sanción disciplinaria.

Artículo 35. Sanciones.

Las sanciones que las empresas pueden aplicar, según la gravedad y circunstancia de los hechos cometidos, oída la representación de las personas trabajadoras, serán las siguientes:

– Faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

– Faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

– Faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días.

Despido disciplinario.

Artículo 36. Prescripción.

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

Artículo 37. Abusos de autoridad por superiores.

Toda persona trabajadora podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes o directamente a la Dirección de la empresa, de los actos que supongan abuso de autoridad de sus jefes inmediatos o de cualquier anomalía cometida por éstos y por sus compañeros o compañeras de trabajo. Recibido el escrito, la Dirección abrirá el oportuno expediente, en el plazo de cinco días y resolverá lo que proceda en el plazo de diez días.

En caso contrario, los representantes legales de las personas trabajadoras o la propia persona interesada podrán formular las oportunas denuncias ante la autoridad laboral y autoridades estatales o autonómicas con competencias en materias de Juego.

Artículo 38. Acoso u hostigamiento en el trabajo.

Las particularidades propias del sector del Bingo, determinan que en éste, la relación entre individuos como consecuencia del trabajo no solo se produzca entre el personal de la empresa en la que se presta servicio, sino que además deben relacionarse con los usuarios de los servicios que prestan, con una particularidad añadida y siempre difícil para la persona trabajadora, la de ser persona intermediaria entre el cliente, que efectúa su apuesta, y la empresa para la que trabaja que abona el premio.

Está relación y las connotaciones que de ella se derivan generan en la persona trabajadora una susceptibilidad especial en el entorno laboral que es preciso delimitar evitando, en la medida de lo posible, que genere

tensiones adicionales en el trabajo que puedan repercutir negativamente en la salud de la persona trabajadora.

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

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

Esta conducta será considerada como falta muy grave sancionable conforme a lo previsto en régimen sancionador del presente convenio.

CAPÍTULO OCTAVO Jornada máxima anual

Artículo 39. Jornada laboral anual.

La jornada máxima anual durante la vigencia del convenio será de 1.783 horas en 2025.

Se acuerda una reducción progresiva de 7 horas anuales durante los años 2026, 2027 y 2028, quedando establecida la jornada anual del siguiente modo:

– Año 2026: 1.776 horas.

– Año 2027: 1.769 horas.

– Año 2028: 1.762 horas.

En el supuesto de que se acumulen todos los Festivos abonables con excepción del primero de mayo, la jornada anual se verá reducida a su vez en 8 horas respecto de la jornada máxima anual pactada para cada uno de los años de vigencia del presente convenio a partir de su firma.

TÍTULO TERCERO

Artículo 40. Personas trabajadoras vinculad as con contratos por tiempo

indefinido en las salas de bingo.

Las partes conscientes de la necesidad no solo de mantener sino de incrementar el trabajo estable como garantía de calidad en el servicio que se presta a los clientes en las Salas de Juego, acuerdan, establecer para todas las Salas de Juego afectadas por el presente convenio, la obligatoriedad de que el porcentaje mínimo de contratos indefinidos sea del 70% de la plantilla de cada centro de trabajo.

CAPÍTULO PRIMERO Tiempo de trabajo y permisos

Artículo 41. Jornada laboral semanal.

Se establece una jornada semanal media de cuarenta horas de trabajo efectivo.

No obstante, dadas las especiales características que concurren en la actividad, se pacta un horario flexible que, en ningún caso, podrá superar las once horas de trabajo efectivo al día ni un mínimo de cuatro, o cincuenta horas de trabajo efectivo a la semana. El exceso de horas trabajadas deberá compensarse dentro del mes en que se hayan realizado, o en el mes siguiente; el defecto, deberá compensarse dentro de los dos meses siguientes en que se hayan producido. A estos efectos, y al objeto de efectuar el cálculo de la jornada semanal y su compensación en términos homogéneos, en ningún caso se podrá trabajar más de cinco días consecutivos, salvo pacto en contrario.

Las empresas dispondrán de u n libro de carácter estrictamente laboral, en el cual se hará constar la hora en que cada persona trabajadora inicia y finaliza su jornada, firmando cada interesado en el margen. No se precisará la llevanza de este libro en aquellas salas que dispongan de otro sistema de control de horario.

Con el presente artículo y la redacción de jornada flexible, se cumple con la exigencia contenida en el vigente artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 42. Descanso semanal.

Todas las personas trabajadoras afectad as por el presente convenio, disfrutarán de dos días de descanso semanal continuados e ininterrumpidos.

La confección de los turnos de descanso semanal debe garantizar la rotación para todas las personas trabajadoras teniendo en cuenta los días laborables y los festivos, así como los días: viernes, sábados, domingos, festivos y vísperas. Los descansos se organizarán de forma que se permita a cada persona trabajador a al menos un descanso en los sábados o domingos, en un periodo no superior a cinco semanas, salvo los contratados a tiempo parcial que presten sus servicios los días de fin de semana. A efectos de elaboración de los cuadrantes de descanso y trabajo, las semanas podrán considerarse de domingo a sábado.

Se podrá descansar bajo cualquier otra modalidad de mutuo acuerdo.

Artículo 43. Calendario laboral.

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

– Horarios de entrada y salida.

– Descansos semanales rotativos.

– Turnos de Vacaciones.

– Días de disfrute de las Fiestas Abonables y no recuperables.

Diariamente, se elaborará un cuadrante de turnos de comida o cena que no podrán comenzar antes de las tres horas del inicio de la jornada de cada persona trabajador a, ni acabar más de dos horas antes de su finalización, salvo mutuo acuerdo con el trabajador y excepto en las salas en las que la jornada y horario laboral sean reducidos. Dichos turnos serán rotativo.

Dicho calendario se expondrá en el tablón de anuncios con una antelación mínima de siete días antes del inicio de cada uno de los meses naturales.

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

Artículo 44. Vacaciones anuales.

El período de vacaciones anuales retribuidas no sustituible por compensación económica será de treinta días naturales. Estos treinta días se disfrutarán ininterrumpidamente, salvo pacto en contrario entre empresa y persona trabajadora. 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 las personas trabajador as elaborarán durante el mes de diciembre de cada año el cuadro de vacaciones del año siguiente, que deberá exponerse en el tablón de anuncios.

Este cuadro será elaborado por una sola vez y posteriormente será por rotación exacta.

Durante el período de vacaciones, la persona trabajadora percibirá las mismas retribuciones que si estuviera trabajando, a excepción del plus de prolongación de jornada si es que lo estuviere percibiendo.

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, o de otra contingencia que precisara hospitalización, nacimiento y cuidado de hija o hijo, 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, fijándose de mutuo acuerdo otro periodo de

disfrute, en los términos establecidos en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Preferentemente las vacaciones se disfrutarán en el periodo comprendido entre el 1.º de junio al 30 de septiembre de cada año, la preferencia queda anulada en el caso de las salas de bingo de costa, donde sea su mayor producción de ventas del periodo anual.

Artículo 45. Fiestas abonables.

Los festivos abonables y no recuperables de cada año natural que se trabajen efectivamente podrán compensarse, a través de mutuo acuerdo, de cualquiera las formas siguientes:

a) Cuando se acumulen todos los festivos excepto el 1.º de Mayo, se disfrutarán 18 días naturales.

b) Disfrutar los festivos abonables y no recuperables, en días distintos a los de la festividad de que se trate en las fechas que convengan a la empresa y la persona trabajador a.

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

d) Mediante cualquier otra modalidad que de mutuo acuerdo pacten por escrito la empresa y la persona trabajador a. En el supuesto de que entre la empresa y las personas trabajadoras, no se alcanzara mutuo acuerdo sobre la forma de compensación de los festivos abonables y no recuperables, será de aplicación la fórmula prevista en el apartado b), esto es disfrute de días de descanso, de forma que el trabajador fije el 50% del disfrute, esto es siete días o la parte proporcional de festivos efectivamente trabajados y los otros siete o la parte proporcional de festivos efectivamente trabajados por la empresa, ello siempre sin perjuicio de los descansos por su jornada ordinaria.

En caso de no compensarse dichos festivos en la forma prevista en los apartados anteriores, éstos deberán retribuirse como horas extras conforme a las cuantías que rijan en cada año.

Artículo 46. Permisos retribuidos.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Quince días natura les por matrimonio de la persona trabajadora y constitución de pareja de hecho.

2. Cuatro días por nacimiento de hijos para aquellos progenitores que no cumplan con los requisitos del artículo 178 de la Ley de la Seguridad Social que da derecho al permiso por nacimiento.

3. Dos días por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, salvo cuando el fallecimiento sea del cónyuge, hijos/as o pareja de hecho en cuyo caso serán cuatro días.

Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el permiso será de

cinco días.

Seis días por fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad cuando el desplazamiento deba de realizarse fuera del territorio español, es acumulable a su descanso semanal.

4. Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, incluido el parto tanto natural como por cesárea, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera su cuidado efectivo.

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

6. Un día por traslado del domicilio habitual.

7. Por el tiempo indispensable para concurrencia a exámenes, cuando exista acreditación.

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

9. Un día de permiso retribuido por matrimonio de madre, padres o hijas e hijos de la persona trabajadora.

10. Violencia de género.

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 los servicios de salud, debiendo comunicarse por la persona trabajadora a la empresa a la mayor brevedad posible.

11. Nacimiento de hijas e hijos prematuros o con hospitalización tras el parto.

En los casos de nacimiento de hijas e 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 una (1) hora diaria.

– Asimismo, podrán reducir su jornada hasta un máximo de dos horas, con disminución proporcional del salario.

12. Violencia de género – asistencia médica y psicológica.

Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica o tratamiento psicológico derivados de situaciones de violencia de género, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o los servicios de salud.

13. Permiso por fuerza mayor.

La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por motivos de fuerza mayor cuando resulte necesario por razones familiares urgentes relacionadas con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata, debiendo acreditar el motivo de la ausencia.

Este permiso tendrá una duración máxima de cuatro (4) días al año, que podrán disfrutarse por horas o por días completos.

14. Permiso por condiciones meteorológicas adversas.

Cuando resulte imposible el acceso al centro de trabajo como consecuencia de fenómenos meteorológicos adversos, catástrofes naturales o restricciones de movilidad acordadas por la autoridad competente, la persona trabajadora tendrá derecho a un permiso retribuido de hasta cuatro días, prorrogables mientras subsistan las circunstancias que lo justifiquen.

Cuando las funciones lo permitan y no exista riesgo, podrá acordarse la prestación de servicio s mediante teletrabajo.

15. Un día por celebración religiosa de especial relevancia, como en los supuestos de bautizo o primera comunión católicos, de hijas/os y nieta/os.

Cualquier derecho dispuesto en beneficio, protección o ayuda de la persona trabajadora en razón de su vínculo matrimonial, por el presente convenio será también de aplicación a la persona 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 47. Permisos no retribuidos.

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

Asimismo, podrá disfrutarse un día no retribuido para la asistencia a celebraciones relevantes en el ámbito familiar, diferentes a las situaciones previstas para los permisos retribuidos.

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

En caso de fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho de la persona trabajadora, quedando huérfano un hijo menor de catorce años, dicha persona trabajadora tendrá derecho a una excedencia especial no retribuida. Esta excedencia deberá ser justificada y tendrá una duración máxima de sesenta días naturales, contados a partir del cuarto o sexto día, según proceda, del fallecimiento y deberá ser solicitada a la empresa por la persona beneficiaria mediante el correspondiente escrito, en el que deberá aparecer la fecha de reincorporación a su puesto de trabajo, que será automática.

Artículo 48. Pausas y reducción de jornada por lactancia.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones, para el

cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve (9) meses.

La duración de este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho podrá, por su voluntad:

a) Disfrutarlo mediante una hora de ausencia diaria, divisible en dos fracciones, al comienzo o al final de la jornada o de alguno de los turnos de la misma si se trabaja en régimen de jornada partida.

b) Sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora diaria, con la misma finalidad.

c) Acumularlo en jornadas completas, sin necesidad de autorización empresarial, en los términos previstos en este artículo.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa con la antelación suficiente la concreción horaria de este derecho y la fecha de su reincorporación, sin que dicha comunicación tenga carácter de solicitud o autorización.

Este derecho constituye un derecho individual, personal, irrenunciable e intransferible de la persona trabajadora y no podrá cederse al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa solo podrá limitar motivadamente su ejercicio simultáneo por razones organizativas graves y objetivamente acreditadas, debiendo comunicarlo por escrito, de forma expresa y razonada.

– Extensión hasta los doce meses.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerciten este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá ampliarse hasta que el lactante cumpla doce (12) meses.

A partir del cumplimiento de los nueve (9) meses, esta ampliación conllevará una reducción proporcional del salario, salvo que legalmente proceda compensación por la Seguridad Social.

– Disfrute acumulado en jornadas completas.

Cuando el disfrute se realice en la modalidad de acumulación en jornadas completas, el número de días se calculará conforme a la jornada efectiva de la persona trabajadora, respetando en todo caso:

– Como mínimo garantizado, una acumulación equivalente a tres (3) semanas completas de disfrute.

– Y siempre a continuación del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, salvo acuerdo más favorable.

Artículo 49. Fiesta del trabajo: Primero de Mayo.

El día 1.º de Mayo se considera como fiesta de no actividad laboral, a todos los efectos, por ser el Día Internacional del Trabajo. No obstante, las empresas y los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras podrán establecer otra festividad, de no actividad laboral en sustitución del día 1.º de Mayo. En ningún caso podrá pactarse la apertura de la Sala mediante compensación económica alguna.

Artículo 50. Cena y/o comida.

Todas las personas trabajadoras que realicen una jornada continuada igual o superior a 8 horas diarias tendrán derecho a un descanso diario mínimo de 30 minutos para comer o cenar, no computable como tiempo efectivo de trabajo. No obstante, en aquellas empresas que vengan disfrutando de mayor tiempo de descanso para este menester o tengan la consideración de tiempo efectivo de trabajo lo conservarán.

La empresa efectuará un descuento del 40% sobre el precio que en cada momento deba abonar el cliente en las comidas y cenas del personal en dependencias de la empresa, excepto ofertas y promociones en el que abonará el importe íntegro de las mismas, si optara por éstas.

CAPÍTULO SEGUNDO Conceptos salariales y extrasalariales

Artículo 51. 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 en descanso o económicamente a elección de la persona trabajador a, siempre que se haya excedido el plazo para su compensación establecido en los artículos 41 a 43 del presente convenio.

El valor económico como en tiempo de compensación de la hora extraordinaria será del 175%, tanto si la compensación se realiza en metálico como en tiempo de descanso.

	Año 2025 – Euros
Grupo Técnicos de Juego.	18, 56
Grupo Técnicos de Sala.	16,89
Resto del Personal.	15,83

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 delegad a/os de personal, la información nominal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando sus causas.

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

Artículo 52.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 24, se establece la siguiente estructura salarial.

Salario mínimo de convenio.

Durante la vigencia de este convenio el salario mínimo de convenio para todas las Funciones y Grupos Profesionales sea cual fuere la categoría de la Sala para la que presten sus servicios, queda fijado en las siguientes cuantías para el año 2025:

	Año 2025 – Euros
Salario Mínimo de Convenio.	17.073.28
Salario Mínimo de Convenio mensual.	1.138.22 X 15 pagas

Las personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo y a tiempo parcial, percibirán su salario a prorrata de las horas realmente trabajadas.

Artículo 53. Plus de prolongación de jornada.

Con el fin de compensar económicamente a las personas trabajadoras que realicen trabajos fuera de las horas normales, tales como cierre de caja, recogida de la sala, revisión de cartones y series, u otros que se le encomienden, las empresas abonarán a dichas personas trabajador as un plus de prolongación jornada durante once mensualidades, quedando excluido el mes de disfrute de vacaciones anuales, por los siguientes importes:

	Año 2025 – Euros
Grupo Técnicos de Juego.	39.5
Grupo Técnicos de Sala.	37.41
Resto del Personal.	31.7

Artículo 54. Plus de Convenio.

El plus convenio regulado en el anterior convenio marco estatal es sustituido por el presente plus convenio consolidado que percibirá el personal que esté prestando sus servicios con anterioridad al 4 de noviembre de 2008. La determinación del plus de convenio consolidado que percibirán las personas trabajadoras en el año 2008 corresponderá en su cuantía considerando la media percibida durante el año 2007. La media percibida se

determinará tomando todas las cuantías percibidas en concepto de plus convenio durante el año 2007, divididas entre el número de meses de prestación de servicios durante el referido año 2007.

El presente plus convenio consolidado no puede ser objeto de absorción ni compensación, incrementándose en su cuantía para los años sucesivos en el mismo porcentaje que lo haga el salario mínimo de convenio.

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

Artículo 55. Plus de Nocturnidad.

Este plus retribuirá a la persona trabajadora de forma específica el trabajo realzado entre las 10 horas de la noche y las 6 horas de la mañana a partir del año 2026.

Este plus podrá sustituir aquellos complementos o pluses que la empresa viniera abonando en concepto de nocturnidad.

En el anexo donde se detallan las tablas salariales se fija el valor del plus nocturnidad por hora trabajada para cada uno de los años de vigencia del mismo.

El plus de nocturnidad está calculado de acuerdo con la fórmula siguiente:

salario mínimo convenio mensual ÷ 30 días = salario día ÷ 8 horas = valor hora x 15 % = plus nocturnidad por hora trabajada

En el periodo de vacaciones se abonará la media de las horas nocturnas realizada en los 12 meses anteriores a partir del 2026. El meritado plus de nocturnidad se abonará a partir de enero de 2026.

Artículo 56. Gratificaciones extraordinarias.

Todas las personas trabajador as 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. Esta paga se podrá prorratear durante los doce meses del año.

3. Antes del día 20 de junio de cada año.

El importe de cada una de estas pagas se fija en las cuantías siguientes, a las que se adicionaran los complementos “ad personam” (sustitutivos de la Antigüedad).

	Año 2025 – Euros
Paga Extraordinaria.	1.138,22

Las personas trabajadoras con contratos fijos discontinuo s 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 57. Ropa de trabajo.

Anualmente, las empresas suministrarán como mínimo a todas sus personas trabajadoras dos uniformes completos, así como los utensilios y accesorios, siempre que se les exija su utilización. Así mismo, suministrarán todas aquellas prendas en que la empresa establezca condiciones determinadas respecto a su modelo o color.

Artículo 58. Forma de pago del salario.

El pago de salarios se efectuará, a través de la domiciliación de nómina de cada persona trabajadora, por Banco o Cajas de Ahorros. En caso de no ser posible mediante este sistema se emplearán talones nominativos, con independencia de la entrega puntual de la hoja de salario a cada persona trabajadora.

CAPÍTULO TERCERO Previsión social complementaria

Artículo 59. Incapacidad temporal.

La empresa abonará las posibles diferencias que puedan existir entre las percepciones por Incapacidad Temporal y el 100 por 100 de la base reguladora del mes anterior desde el decimotercer día de la baja y hasta el vigésimo primero.

De igual manera la empresa abonará las posibles diferencias que puedan existir entre las percepciones por Incapacidad Temporal y el 90 por 100 de la base reguladora del mes anterior desde el vigésimo segundo día de la baja, con un máximo de seis meses.

En caso de Incapacidad Temporal derivada de accidente o que haya exigido intervención quirúrgica u hospitalización el 100% se abonará desde el primer día y hasta un máximo de seis meses.

En los supuestos de Incapacidad Temporal como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional, se abonará el 100% desde el primer día y hasta un máximo de doce meses.

El complemento de incapacidad temporal, con independencia de la contingencia que lo origine, se extinguirá por la concurrencia de la primera de las siguientes circunstancias:

a) La finalización de los períodos máximos de abono establecidos en el presente artículo.

b) El cese de la relación laboral.

Producida cualquiera de ellas, quedará automáticamente interrumpido el derecho al complemento.

Artículo 60. Riesgo durante el embarazo y nacimiento y cuidado de hija o hijo, acogimiento o adopción.

En los casos de baja por riesgo durante el embarazo, ante la situación certificada por los Servicios Médicos del Servicio Público de Salud competente de que las condiciones del puesto de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto y no sea posible la adaptación a otro puesto de trabajo que evite tal riesgo, se percibirá desde el primer día de la baja y hasta el momento del parto, el 100 por 100 de la base reguladora del mes anterior.

En los supuestos de permiso por nacimiento de hija o hijo, acogimiento o adopción, se garantiza la percepción del 100 por 100 de la base reguladora del mes anterior.

Artículo 61. Ayuda por matrimonio o pareja de hecho.

El personal con más de dos años de antigüedad en la empresa que contraiga matrimonio o inicie una relación afectiva y estable en los términos previstos en la disposición adicional primera del presente convenio, y continúe prestando sus servicios en la empresa, tendrá derecho a percibir, como premio de nupcialidad, una gratificación equivalente a treinta días de salario mínimo convenio y complemento “ad personam”.

Artículo 62. Plan de pensiones sectorial.

Durante la vigencia del anterior convenio ya quedó constituido, al amparo de lo dispuesto en la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobada mediante Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, y de su normativa de desarrollo y concordante, el vigente Plan de Pensiones Sectorial de promoción conjunta, en el que los promotores del plan son las empresas afectadas por el presente convenio y los partícipes los trabajadores y trabajadoras de las mismas, a través de una aportación mínima y obligatoria mensual de las empresas afectadas por el convenio a un Plan de Pensiones, en cuantía del 0,28% del salario pensionable de cada trabajador o trabajadora y mes, así como en su caso, las cuantías individualizadas necesarias para alcanzar la prestación objetivo.

Se faculta a la Comisión Paritaria del presente convenio marco para establecer las aportaciones extraordinarias necesarias que aseguren los derechos en curso de consolidación de los trabajadores con edades próximas a la

jubilación.

En los ámbitos de negociación inferiores al presente convenio marco que hubiesen sustituido la obligación de abonar los denominados “premios de jubilación” por otras fórmulas establecidas en dichos convenios, lo dispuesto en el presente artículo no será de aplicación, salvo que en el ámbito correspondiente las partes negociadoras decidan adherirse a lo previsto en el presente texto.

Las aportaciones realizadas por la empresa podrán ser recuperadas por el trabajador o trabajadora, en caso situación de desempleo, y de inscripción en las oficinas de empleo durante un mínimo de 6 meses.

Se faculta a la Comisión Paritaria del convenio a sustituir el plan de pensiones por el abono de un premio de fidelidad que tendrá carácter indemnizatorio y consistirá en una mensualidad integrada por el salario mínimo del convenio fijado en las tablas salariales más el complemento ad personam.

Artículo 63. Comisión Promotora del plan de pensiones sectorial.

La Comisión Promotora estará conformada paritariamente por diez miembros, correspondiendo cinco a la representación empresarial y los cinco restantes a las representaciones sindicales firmantes del presente convenio marco.

La representación sindical de la Comisión Promotora será designada por las organizaciones sindicales atendiendo al criterio de su representación en el sector, considerando el número de delegados de personal y de miembros de comités de empresa elegidos en los centros de trabajo y en las empresas del sector.

La Comisión Promotora procederá a realizar cuantas gestiones resulten necesarias para formalizar el Plan, designar las entidades gestoras y depositarias del mismo y desarrollar y aplicar en definitiva el mismo.

La Comisión de Control del Plan se constituirá conforme a las mismas reglas de paridad y representación previstas para la Comisión Promotora. La Comisión de Seguimiento del Plan se dotará de un reglamento adoptando sus decisiones mediante mayoría de cada una de las dos representaciones, empresarial y sindical.

La formalización del Plan de Pensiones supondrá la sustitución definitiva del compromiso de premio de jubilación.

Artículo 64. Prestación por invalidez o muerte.

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional, se derivara una situación de Invalidez Permanente en el grado de Incapacidad Total para su profesión habitual o Incapacidad Permanente Absoluta para todo tipo de trabajo, la empresa abonará al trabajador la cantidad de 20.000 euros. En el supuesto de Gran Invalidez la cantidad se fija en 27.000 euros. Estos importes se cobrarán siempre que del reconocimiento de las situaciones anteriores derive la extinción de su contrato de trabajo.

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional le sobreviniera la muerte, la indemnización será de 17.000 euros tendrán derecho al percibo de esta cantidad los beneficiarios del mismo o

en su defecto el cónyuge o derechohabientes.

Las obligaciones establecidas en este artículo no alcanzarán directamente a aquellas empresas que tengan cubiertos estos riesgos por pólizas suscitas con una Compañía de Seguros, en cuyo caso asumirán éstas las responsabilidades correspondientes.

Para cubrir estas prestaciones, las empresas suscribirán una póliza de seguros a la cual podrán adherirse todas las empresas que lo deseen.

No obstante, lo estipulado en el artículo 6 de este convenio, la actualización de esta prestación entrará en vigor a los tres meses de la publicación del presente convenio en el “Boletín Oficial del Estado”.

Artículo 65. Ayuda por defunción.

La empresa abonará al cónyuge o pareja de hecho de sus trabajadores o trabajadoras que fallezcan, o en su defecto a sus hijos o hijas menores de 18 años o incapacitados, o padres bajo su dependencia, un mes de salario mínimo de convenio más complemento “ad personam”, en concepto de ayuda por defunción.

CAPÍTULO CUARTO Excedencias, extinciones, suspensiones y vacantes

Artículo 66. Excedencias.

1. Se reconoce el derecho a excedencia a las personas trabajadoras afectad as por el presente convenio.

I. Excedencias Voluntarias, para el supuesto de personas trabajadoras que lleven más de un año de servicio de la empresa:

a) Por un plazo mínimo de tres meses y máximo de cinco años.

b) La persona trabajadora excedente no podrá trabajar en otra empresa de la misma actividad. Si infringiera esta prohibición será causa de resolución de su relación laboral.

c) La persona trabajadora con un mes de antelación al término de la excedencia deberá comunicar de forma fehaciente a la empresa su intención de reincorporarse en su función o función equivalente.

II. Excedencias Especiales:

1. Por un plazo máximo de tres años, cuando se acrediten los siguientes supuestos:

a) Para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, permanente o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial administrativa.

b) Para atender al cuidado del cónyuge o parejas de hecho, persona con la que se conviva o familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por

razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El plazo mínimo de excedencia en este supuesto es de tres meses. Por tratamiento personal de toxicómana o alcoholismo bajo vigilancia médica. El plazo mínimo de excedencia en es te supuesto es de un año.

2. La persona trabajadora cuando cesen las causas que motivaron la excedencia deberá comunicar por escrito a la empresa su reincorporación al puesto de trabajo, computándose el período de excedencia a efectos de antigüedad laboral en los supuestos expresamente contemplados en la ley.

3. Estas situaciones de excedencia sólo se computarán a efectos de antigüedad cuando así esté establecido por ley, permaneciendo mientras tanto el contrato de trabajo suspendido con arreglo a lo legalmente establecido.

4. La excedencia es incompatible con otra actividad laboral o profesional.

5. En situación de excedencia de una persona trabajadora, ya sea voluntaria o forzosa, la empresa se verá obligada, en caso de sustitución, a hacerlo mediante contrato de sustitución por el tiempo de duración de la excedencia.

Artículo 67. Cierre temporal.

La demora en los trámites de renovación de la autorización para la apertura y funcionamiento de la Sala de Juego, la falta de los permisos municipales a que hubiere lugar o cualquier otro permiso gubernativo, así como el cierre gubernativo por incumplimiento conforme a lo previsto en los Reglamentos que regulan el desarrollo y funcionamiento de las Salas de Juego de suerte, e nvite o azar en cada una de las comunidades autónomas, supondrá para la empresa titular de la autorización o, en su caso, la empresa prestataria del servicio, la obligación de abonar íntegramente una cuantía igual al salario del convenio a las personas trabajadoras que por no haber sido dado s de alta en la Seguridad Social en el día de su incorporación efectiva a su puesto de trabajo, no llevaran el tiempo suficiente de cotización y no pudieran acogerse al Seguro de Desempleo.

En todo caso, las empresas en situación de cierre temporal realizarán todas las gestiones conducentes a conseguir los beneficios de la prestación por desempleo del personal a su cargo, tramitando, en su caso, el correspondiente expediente de regulación temporal de empleo.

Artículo 68. Vacantes y promociones.

Cuando se produzca una vacante, se pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras, que velará porque el proceso de selección atienda a criterios objetivos, en concreto, mérito, formación y antigüedad. En caso de igualdad de capacitación entre los aspirantes, se tendrá en cuenta la antigüedad.

De no encontrarse entre los aspirantes al trabajador o trabajadora capacitados, la empresa podrá cubrir dicha vacante acudiendo a la contratación externa a la misma.

Artículo 69. Ceses.

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente al servicio de la empresa vendrán obligad as a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito, con acuse de recibo, con un plazo de quince días. El incumplimiento por parte de la persona trabajadora 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 aviso. Lo establecido en el párrafo anterior no será de aplicación a las trabaja doras que, conforme al artículo 49.1.m) del Estatuto de los Trabajadores se vean obligadas a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Del mismo modo la empresa vendrá obligada, a preavisar con la misma antelación y condiciones que las establecidas para la persona trabajadora. Efectuado el preaviso, vendrá obligada, siete días antes de causar baja el trabajador a entregar a éste la liquidación y el finiquito p ara su comprobación, la cual se abonará el último día de trabajo. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho de la persona trabajadora a ser indemnizad a con el importe del salario de un día por cada día de retraso en el abono de la liquidación, con el límite del número de días de preaviso.

CAPÍTULO QUINTO Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 70. Seguridad y salud en el trabajo.

Las organizaciones empresariales y organizaciones sindicales representadas en la mesa negociadora del presente convenio, conscientes de que la protección de la persona trabajador a frente a los riesgos laborales exigen una actuación en la empresa que desborda el mero cumplimiento formal de un conjunto de deberes y obligaciones empresariales y, más aún, de la simple corrección a posteriori de situaciones de riesgo ya manifestadas, se comprometen al desarrollo y cumplimiento de la normativa vigente en lo relativo a Seguridad y Salud Laboral en todas las empresas afectadas por el presente convenio.

Con esta finalidad constituyen elementos básicos en la prevención de riesgos, la correcta integración de la prevención desde el momento mismo del proyecto empresarial, la realización del plan de prevención, la evaluación inicial de los riesgos inherentes al trabajo y su actualización periódica y la mejora continua de las condiciones mediante la planificación del conjunto de medidas de acción preventiva adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados. Todo ello, junto con la información y la formación de las personas trabajadoras adaptada a las peculiaridades de cada centro de trabajo, a las características de las personas que en él desarrollan su prestación laboral y a la actividad concreta que realizan y la participación activa de los trabajadores para detectar y prevenir los riesgos del trabajo.

Artículo 71. Comisión Sectorial de Seguridad y Salud.

Así mismo, al objeto de fomentar la participación de empresarios y trabajadores, a través de las organizaciones empresariales y sindicales más representativa s, en la planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo se acuerda la constitución de una Comisión Sectorial de Seguridad y Salud en el trabajo cuya composición será paritaria y adoptará sus propias normas de funcionamiento interno, asumiendo las competencias y facultades de consulta y participación en las materias relacionadas con la política de Salud Laboral en el Sector para Delegados y Delegadas de Prevención y Comités de Seguridad y Salud, contempladas en el capítulo V, artículos 36 a 39, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La comisión se reunirá trimestralmente y siempre que lo soliciten algunas de las partes pudiendo convocar a Técnicos de Prevención como asesores de los asuntos que se traten.

Tendrá como competencias:

Promover el estudio de las condiciones de trabajo en el sector.

Formulación de planes sectoriales de prevención.

Seguimiento de los acuerdos en esta materia que se regulen en la negociación colectiva del sector.

Evaluación y seguimiento de la aplicación de la normativa.

Promoción de la Seguridad y Salud en las empresas.

Impulsar campañas formativas sobre Prevención de Riesgos.

Emitir informes a requerimiento de las partes a cerca de las cuestiones que planteen el correcto y adecuado tratamiento de la Seguridad y Salud en el sector.

Todos aquellos que puedan asumir por la aplicación por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Adaptar los planes y medidas preventivas a los cambios normativos y a las recomendaciones y estrategias del Instituto nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo y de los Institutos de la comunidad autónoma correspondiente.

Artículo 72. Vigilancia de la salud.

La empresa garantizará a personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los reconocimientos médicos serán específicos para los factores de riesgos a los que esté expuesta la persona trabajadora, utilizándose para ello los protocolos de vigilancia de la salud de los trabajadores que elabore la/el médica/o del trabajo del servicio de prevención que gestione la vigilancia de salud de la empresa.

La periodicidad de estos reconocimientos será la que establezcan los protocolos médicos del servicio de prevención, en función de la evaluación de riesgos.

Se garantizará la confidencialidad de toda información relacionada con el estado de salud del trabajador o trabajadora y se respetará el derecho a la intimidad y dignidad de la persona trabajadora, no pudiéndose utilizar estos datos con fines discriminatorios.

Artículo 73. Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.

Las organizaciones empresariales y organizaciones sindicales representadas en la mesa negociadora del presente convenio se comprometen a promover e impulsar la Fundación para la prevención de riesgos laborales en el sector del juego en el Bingo, con objeto de restablecer los criterios básicos para integrar la actividad preventiva en las empresas de juego de Bingo, actualizando para ello los principales riesgos del sector y adaptando a la realidad actual del Ju ego del Bingo, proponiendo medidas preventivas, estableciendo procedimientos comunes al sector, promoviendo la mayor participación de los trabajadores en la acción preventiva y realizando campañas con objeto de informar y divulgar los riesgos, medidas y correctas prácticas para mejorar las condiciones de seguridad y salud de todas las personas trabajadoras.

A estos efectos, y de los trabajos realizados por la fundación se identifican entre otros y como principales factores de riesgos, y medidas preventivas la siguiente relación que se tendrá en cuenta como base de trabajo, con objeto de futuros estudios más pormenorizados:

Factores de riesgo:

Trabajo nocturno.

Movimientos repetitivos.

Posturas estáticas, bipedestación prolongada, moqueta.

Carga de trabajo, atención constante, trabajo monótono.

Trato con el cliente.

Iluminación artificial.

Ventilación, climatización (disconfort térmico).

Riesgos:

Ansiedad, estrés y carga mental.

Fatiga, irritabilidad, somnolencia y dificultad de concentración.

Disminución de la satisfacción laboral y bajo rendimiento.

Dolor en cervicales, cuello, molestia lumbar.

Molestia, dolor en muslo e ingle derivada de la venta de cartones.

Trastornos músculo-esqueléticos.

Problemas circulatorios.

Cansancio visual.

Afonía.

Caídas al mismo nivel.

Medidas preventivas correctoras:

Efectuar y actualizar la Evaluación de Riesgos sobre los puestos específicos de trabajo.

Realizar Estudios o evaluaciones específicas de riesgos psicosociales.

Establecer protocolos de acoso laboral y de Solución de conflictos interpersonales.

Formar e informar a los trabajadores sobre los riesgos de su puesto de trabajo.

Formar a los trabajadores en emergencias y realizar simulacros.

Formación de atención al cliente y resolución de incidencias.

Tratar de adaptar la iluminación y la intensidad de la luz a la actividad que se desarrolle.

Adecuar los parámetros termoambientales a la actividad física.

Rotación de puestos y tareas.

Evitar posturas estáticas.

Prever pausas cortas y frecuentes.

Adecuar el “puesto al trabajador”, no el trabajador al puesto.

Realizar un mantenimiento adecuado de la Sala (Ventilación, sistema eléctrico climatización, iluminación, señalización, equipos de detección y protección frente a incendios).

Fomentar la comunicación y la participación de los trabajadores en todo lo relacionado con la prevención de riesgos laborales.

Promover la motivación del trabajador por la tarea que realiza.

CAPÍTULO SEXTO Derechos sindicales

Artículo 74. Derechos sindicales de las personas trabajadoras.

Todas las personas representantes de las personas trabajadoras tendrán derecho a:

– Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical en los locales de la empresa, entre las personas trabajadoras y fuera de las horas de trabajo.

– Fijar todo tipo de comunicaciones y anuncios de carácter sindical en los tablones que a tal efecto deberán establecerse y facilitarse por la empresa, dentro de los locales de la empresa y en lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos de todas las personas trabajador as, procurando evitar su ubicación en dependencias de acceso al público.

– Recaudar las cotizaciones sindicales de las personas afiliadas, así como cualquier otro tipo de aportaciones con fines sindicales, fuera de las horas de trabajo.

Las personas trabajadoras que sean elegid as para desempeñar cargos sindicales de ámbito Sectorial (comarcal, provincial,), 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 Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 75. Derechos de los comités de empresa y delegad as/os de personal.

Los comités de empresa y las delegad as/os de personal, además de las competencias establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a:

– Convocar asambleas de personas trabajadoras de la empresa, previa notificación al empresario, en los centros de trabajo y fuera de la jornada laboral.

– Disponer de u n saldo de veinte horas mensuales de permiso retribuido para atender los asuntos de carácter laboral de sus representados previa notificación a la empresa y posterior justificación. Este saldo podrá ampliarse en cinco horas para asistencia a cursillos y Congresos sindicales.

– Disponer hasta ocho días de permiso no retribuidos 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.

– Que se comunique al resto del personal s u 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.

– Las delegad as/os de personal o miembros del comité de empresa, previo acuerdo escrito con la Dirección de la empresa, podrán acumular las horas sindicales a que tengan derecho en la forma que crean conveniente.

Artículo 76. Secciones Sindicales.

Los Sindicatos podrán constituir Secciones Sindicales, conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. En las empresas con más de veinte personas trabajadoras que cuenten con un 50% de personas afiliadas, la Sección Sindical representará los intereses sindicales de sus personas afiliadas ante la Dirección de la empresa contando con un delegado/a Sindical, que gozará de los derechos y garantías fijados para l as delegad as/os de personal y miembros de los Comités de empresa, salvo en lo que se refiere a reservas de horas.

Artículo 77. Tablón de anuncios.

Deberá estar en sitio visible para las personas trabajadoras un tablón de anuncios en que deberá figurar el calendario laboral, vacaciones de las personas trabajadoras, calendario oficial de fiestas, plantilla-escalafón de personal y justificante de pago del Impuesto del Rendimiento de las Personas Físicas; además de toda la

información que estimen de interés las Secciones Sindicales, Comités de Empresa o delegados/as de Personal.

Artículo 78. Nulidad de actos o pactos.

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

– Condicionar el empleo de una persona trabajadora a su afiliación o no a cualquier sindicato.

– Despedir, sancionar o cesar a un trabajador por razón de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 79. 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 de la persona trabajadora que lo solicite por escrito, ingresándolas a continuación en la cuenta que le sea indicada por el Sindicato.

TÍTULO CUARTO Administración y seguimiento del convenio

Artículo 80. Composición de la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria estará integrada por dos partes, una en representación de la Asociación Empresarial y otra en representación de las Centrales Sindicales firmantes del convenio ó con representación en la mesa negociadora. Cada parte estará integrada por seis representantes, pertenecientes todos ellos 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 a los responsables de coordinación de cada una de las partes. Realizado este 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 por cada una de las sindicales, firmantes del convenio.

El domicilio de la parte social se fija en:

La Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo (FeSMC-UGT), siendo su acrónimo: FeSMC-UGT Avda. América 25, 4.ª -Planta. 28002 Madrid.

hosteleria.turismo@fesmcugt.org

Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CC.?OO. – Servicios). 28043 Madrid. Calle Albasanz, 3 1.ª planta.

Los domicilios de la parte empresarial se fijan en:

Confederación Española de Empresarios del Juego (CEJ) C/ Príncipe de Vergara n.º 55 3.º Drcha. 28006 Madrid.

cejbingo@cejbingo.org

Federación Empresarial de Juegos de Bingo y azar (FEJBA) C/ Emilio Vargas n.º 18, 3.º F.

28043 Madrid.

rrhh@grupoballesteros.es

Artículo 81. Funciones de la Comisión Paritaria.

– Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.

– Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento.

– Seguimiento de aquellos acuerdos cuyo desarrollo debe producirse en el tiempo y durante la totalidad de la vigencia de los mismos.

– 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 esta comisión a los efectos de interponer su mediación, interpretar lo acordado y ofrecer su arbitraje.

– Elaborar y proponer a la Administración Pública las modificaciones y actualizaciones que sean convenientes al Reglamento del Juego del Bingo para su mejor aplicación y más exacta concordancia con la realidad social de cada momento.

– Será depositaria de una copia de la póliza de Seguro prevista en el presente convenio. A la firma del convenio y posteriormente con carácter anual conocerá la actualización económica de la póliza y de las modificaciones en sus condiciones, si las hubiere.

– Cuando en la aplicación de lo pactado surjan discrepancias insolubles por la Comisión Paritaria, ésta podrá remitir los conflictos colectivos e individuales, si así lo determinase a la mediación o arbitraje del ASAC.

En el caso de desacuerdo durante el periodo de consultas para la inaplicación de lo dispuesto en el presente convenio, en las condiciones previstas en el artículo 82.3 del E.T., deberán someterse la discrepancia a esta Comisión Paritaria que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse. En el caso de persistir la controversia las partes deberán someterse la misma al proceso de mediación, y en su caso de arbitraje voluntario ante el servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Mediante acuerdos pertinentes, esta comisión podrá delegar funciones de aplicación, arbitraje y vigilancia en Comisiones Territoriales de ámbito inferior que pueda crear.

TÍTULO QUINTO Solución de conflictos y cooperación sectorial

Artículo 82. Solución autónoma de conflictos laborales.

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al Acuerdo Interconfederal de Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC); sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

En los ámbitos sectoriales inferiores, las partes negociadoras podrán adherirse expresamente a los sistemas extrajudiciales o alternativos de so lución de conflictos laborales establecidos en el ámbito de las comunidades autónomas; sin perjuicio de lo cual y mediante el presente convenio marco estatal el sector se adhiere a todos los sistemas previstos en tales ámbitos y suscritos por las asociaciones empresariales y por los sindicatos más representativos. A los conflictos que afecten a más de una comunidad autónoma, les será de aplicación el sistema extrajudicial de conflictos laborales de ámbito estatal del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

La Comisión Paritaria podrá designar en cada caso la composición del órgano de mediación correspondiente, sometiéndose a las reglas y procedimientos establecidos en el ASAC, actuando en el seno del propio Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Artículo 83. Observatorio estatal del sector laboral de bingos (OB).

83.1 Las partes firmantes o representadas en la mesa negociadora del convenio marco teniendo presentes las consideraciones y recomendaciones recogidas en los sucesivos acuerdos.

Interconfederales para la Negociación Colectiva, suscritos por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.?OO.) y la Unión General de Trabajadores (UGT), sobre la necesidad de profundizar en los instrumentos que favorecen la cooperación entre empresas y trabajadores, específicamente en el ámbito sectorial estatal a través del impulso de observatorios, mantienen en su ámbito del Observatorio estatal del sector laboral de Bingos (OB).

El mantenimiento del Observatorio estatal del sector laboral de Bingos permitirá el análisis conjunto, por parte de las representaciones sindicales y la representación empresaria l, en materias tales como la posición de las empresas en el mercado, la regulación administrativa de la actividad del juego por parte del Estado y las comunidades autónomas, el desarrollo tecnológico, las cuestiones medioambientales, el empleo, las necesidades formativas y aquellas que las partes vayan considerando en cada momento de interés para el sector laboral de Bingos.

Los agentes sociales presentes en el Observatorio estatal del sector laboral de Bingos consideran este instrumento una vía conjunta de participación e interlocución ante la Administración pública, tanto del Estado

como de las comunidades autónomas, en defensa de los intereses del sector laboral de Bingos en su conjunto, así como ante la sociedad, procurando la dignificación y el reconocimiento de la actividad del juego del bingo, desarrollada de manera responsable, como servicio lúdico y de ocio que genera empleo y riqueza, en contraste con la lacra que supone para el sector la actividad del juego ilegal.

El Observatorio estatal del sector laboral de Bingos estará conformado paritariamente por las organizaciones legitimadas del presente convenio marco, con los siguientes miembros:

Dos miembros por la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo – UGT (FESMC-UGT).

Dos miembros por la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (Servicios-CC.?OO.).

Dos miembros por la Confederación Española del Juego (CEJ).

Dos miembros por la Federación Empresarial de Juegos de Bingo y Azar. (FEJBA).

El Observatorio adoptará sus iniciativas mediante consenso y tomará sus acuerdos por unanimidad.

83.2 Las partes firmantes del presente convenio acuerdan que, en el supuesto de que por parte de la Administración pública de cualquier comunidad autónoma se apruebe una reducción de la carga fiscal, tributaria o impositiva que grave directa o indirectamente la actividad del sector del bingo, se procederá conforme a los siguientes criterios:

1. Convocatoria del Observatorio.

En el plazo de treinta días naturales desde la entrada en vigor efectiva de dicha reducción fiscal, al objeto de analizar el impacto económico real de la medida.

2. La convocatoria tendrá como finalidad estudiar la viabilidad de una revisión económica, con el objeto de mejorar (si es posible) a las personas trabajadoras.

3. Los criterios del observatorio para decidir la cuestión anterior se ajustará n a los principios de trasparencia, aportación de datos y equilibrio entre la situación de la empresa y las personas trabajadoras.

Artículo 84. Comisión de Igualdad en el ámbito sectorial estatal del Sector del Juego del Bingo.

Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Principio de igualdad de trato y de oportunidades.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho básico de las personas trabajadoras. El derecho a la igualdad de trato de mujeres y hombres debe suponer la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. El derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres supone, asimismo, su equiparación en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones de tal forma que existan las condiciones necesarias para que su igualdad sea efectiva en el empleo y la ocupación.

La ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tuvo por objeto hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de toda discriminación, directa e indirecta, de las mujeres.

Esta situación de desigualdad, visible en la brecha salarial que no ha sido reducida en los últimos años, originó la publicación del RD – ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, incorporando cambios muy significativos en la Ley Orgánica 3/2007seguidos más recientemente por los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020 para el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad y transparencia retributiva.

Mediante la regulación contenida en este capítulo se contribuye a hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades, entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral estatal sectorial de Bingo, en particular a través de la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres e incorporando tal y como determina la propia ley, las condiciones necesarias para que la igualdad sea real y efectiva.

No discriminación en las relaciones laborales.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito l aboral del sector de Bingo, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

Las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, incluidas las de acción positiva, son las siguientes:

1. Acceso al empleo. Nadie podrá ser discriminado/a por razón de sexo en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso, tanto a hombres como a mujeres, no pudiendo excluir, directa o indirectamente, a ningún trabajador o trabajadora por razón de su sexo. Las pruebas de selección de personal que realicen las empresas no podrán establecer diferencia o ventaja alguna relacionada con el sexo de quienes aspiren a la selección. La contratación laboral no podrá quedar determinada en atención a la condición del sexo del trabajador o trabajadora, salvo el establecimiento concreto de medidas de acción positiva a favor del sexo menos representado que puedan establecerse en el ámbito de la empresa.

2. Clasificación profesional. El sistema de clasificación profesional, que establece el presente acuerdo, se basa en criterios comunes para personas trabajadoras de ambos sexos y se ha establecido excluyendo discriminaciones por razón de sexo.

3. Promoción profesional. En materia de promoción profesional y ascensos se promoverá mediante la introducción de medidas de acción positiva la superación del déficit de presencia de mujeres, en el supuesto que existieren, en las categorías y grupos profesionales más cualificados.

4. Formación profesional. En las acciones formativas de las empresas a su personal se garantizará el acceso con respeto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de los trabajadores del sexo menos representado, en

el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.

5. Retribución. Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor se eliminará la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución. Los convenios colectivos del sector de Bingo, cualquiera que fuera su ámbito, en la fijación de los niveles retributivos, tablas salariales y determinación de todo complemento salarial o extrasalarial, velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de sexo, vigilando especialmente la exclusión de discriminaciones indirectas. Las denominaciones no sexistas de grupos y categorías profesionales que se recogen en el capítulo II del presente acuerdo que regula el sistema de clasificación profesional, deben ser reproducidas, por los convenios colectivos de ámbito inferior, en el establecimiento de sus niveles retributivos y tablas salariales.

6. Tiempo de trabajo. Sin perjuicio de la regulación que pueda contener este acuerdo en materia de derechos de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, los convenios colectivos de ámbito inferior, siempre y cuando estas medidas no se negocien y acuerden en el ámbito sectorial estatal, promoverán medidas de flexibilización de la jornada laboral y del horario de trabajo, que faciliten el derecho efectivo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentando la corresponsabilidad de los trabajadores varones en las labores domésticas y en la atención a la familia. Asimismo, las partes negociadoras de estos convenios adaptarán las regulaciones convencionales sobre jornada y descansos, incluidos permisos, excedencias, reducciones y adaptaciones de jornada y vacaciones, a las modificaciones contenidas en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres otras disposiciones legales que puedan aprobarse sobre la materia.

7. Demás condiciones de trabajo. En la determinación del resto de las condiciones laborales, incluidas las relacionadas con la extinción del contrato de trabajo, no podrá tenerse en cuenta el sexo del trabajador o trabajadora afectado, salvo que se haya establecido como una medida expresa de acción positiva, para facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de los trabajadores o trabajadoras, cuyo sexo se encuentre menos representado y siempre que la misma resulte razonable y proporcionada.

8. Protección ante el acoso discriminatorio por razón de sexo y ante el acoso sexual. No se tolerará en las empresas de bingo, la situación en que se produzca un comportamiento no deseado, relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Tampoco se tolerará la situación en que se produzca cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

En cualquiera de los casos anteriores:

Se tomará como referencia en el equilibrio de mujeres y hombres el 50%-50%. En Aquellas empresas en las que se trate de plantillas con un alto índice de mujeres sobrepasando el 50%, su infrarrepresentación vendrá establecida según sea su representación en plantilla.

Principio de transparencia retributiva y obligación de igual retribución por trabajo de igual valor

Las empresas están obligadas a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución

satisfecha directa o indirectamente y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

El principio de transparencia retributiva se aplicará, a través de los instrumentos regulados en el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Cuando en las empresas se registre un promedio de las retribuciones a las personas trabajadoras de un sexo superior a las de otro en un 25% o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, en alguno de los grupos profesionales, la empresa deberá incluir en el registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

Comisión de Igualdad en el ámbito sectorial estatal de bingos.

En el seno de la Comisión Paritaria de este acuerdo se constituye una Comisión de Igualdad, compuesta por ocho miembros, designando las organizaciones empresariales y sindicales legitimadas do s miembros cada una ellas, procurando que sean un hombre y una mujer, con objeto de propiciar una composición equilibrada y paritaria de mujeres y hombres.

La Comisión de Igualdad asume y ejercerá específicamente las competencias de la Comisión Paritaria del presente acuerdo sobre las materias relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral.

La Comisión de Igualdad realizará seguimiento de la aplicación de las medidas sobre igualdad previstas en el presente capítulo, así como de las que pudiera haber en los convenios colectivos de ámbito inferior y de los planes de igualdad en las empresas del sector de bingo. A tal efecto podrá recabar información a las partes negociadoras de los convenios referidos, así como a las empresas respecto a sus planes de igualdad.

En el seno de la Comisión de Igualdad se podrán proponer nuevas medidas en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, para su inclusión por la Comisión Negociadora, en su caso, al contenido del presente acuerdo.

La Comisión de Igualdad del presente acuerdo recabará de los poderes públicos las medidas de fomento para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, especialmente dirigidas a las pequeñas y medianas empresas del sector de bingo, previstas en el artículo 49 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Los planes de igualdad de las empresas de bingo y otras medidas de promoción de la igualdad.

Todas las empresas comprendidas en este convenio, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y con esta finalidad deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación labor al entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

En el caso de las empresas de Bingo de más de cincuenta personas trabajadoras, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración negociada y aplicación de un plan de igualdad,

con el alcance y contenido establecidos en este capítulo según determina el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empres as, previa consulta a los órganos de representación unitaria y sindical.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad determinarán 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.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad contemplarán, entre otras, las siguientes materias:

– Proceso de selección y contratación.

– Clasificación profesional.

– Formación.

– Promoción profesional.

– Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.

– Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

– Infrarrepresentación femenina.

– Retribuciones.

– Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

– Violencia de género.

– Salud laboral con perspectiva de género.

– Comunicación.

Artículo 85. Protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.

85.1 Protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales en el sector estatal de bingos.

1. Introducción.

Las partes firmantes del Convenio Sectorial Estatal de Bingos, conscientes de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, especialmente su dignidad, integridad moral e igualdad

de trato, manifiestan su compromiso firme de tolerancia cero frente a cualquier forma de acoso LGTBIfóbico en el ámbito laboral.

Con esta finalidad, se establece el presente Protocolo como instrumento obligatorio para prevenir, detectar, intervenir y sancionar las conductas de acoso por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género y características sexuales, garantizando entornos laborales seguros, inclusivos y respetuosos.

Cada empresa del sector adaptará este Protocolo a su organización interna mediante negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, respetando siempre su contenido mínimo.

2. Objetivos.

Este Protocolo tiene como objetivos:

Prevenir cualquier conducta LGTBIfóbica en el entorno laboral.

Garantizar un procedimiento eficaz, ágil y confidencial de actuación.

Proteger a la víctima y evitar su revictimización.

Establecer medidas cautelares durante la investigación.

Garantizar la indemnidad frente a represalias.

Adopta r medidas disciplinarias cuando proceda.

Restituir los derechos laborales de la víctima.

3. Ámbito de aplicación.

Será de aplicación a:

Toda persona trabajadora de empresas incluidas en el Convenio Estatal de Bingos.

Personal de ETT, contratas, subcontratas, personas en prácticas y colaboradoras externas.

Conductas producidas:

En el centro de trabajo.

En desplazamientos, viajes, actividades formativas o sociales relacionadas con el trabajo.

En entornos digitales vinculados al trabajo.

En trayectos domicilio-trabajo.

En alojamientos proporcionados por la empresa.

4. Vigencia, seguimiento y revisión.

El presente Protocolo entrará en vigor con la publicación del convenio y mantendrá la misma vigencia que este.

Será objeto de seguimiento y evaluación anual en el marco de la Comisión Paritaria o Comisión de Igualdad del convenio.

5. Principios rectores.

Confidencialidad absoluta.

Presunción de inocencia.

Protección de datos.

Celeridad y diligencia.

Contradicción y audiencia a las partes.

Prohibición de represalias.

Enfoque de género y derechos humanos.

Resarcimiento de la víctima.

6. Definiciones esenciales.

Acoso LGTBIfóbico: Toda conducta verbal, física, digital o ambiental que atente contra la dignidad de una persona por su orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.

Discriminación directa, indirecta, múltiple e interseccional: En los términos previstos en la normativa vigente.

Represalia: Trato desfavorable por denunciar o colaborar en un procedimiento.

Inducción a discriminar: Orden o instrucción para realizar conductas discriminatorias.

7. Medidas preventivas.

Las empresas del sector deberán garantizar, como mínimo:

Difusión obligatoria del protocolo a toda la plantilla.

Entrega del protocolo en las nuevas incorporaciones.

Publicación en canales internos.

Formación periódica en prevención del acoso LGTBIfóbico.

Campañas de sensibilización.

Compromiso expreso de proveedores y contratas.

8. Comisión Instructora.

Cada empresa constituirá una Comisión Instructora paritaria (máx. 4 personas), negociada con la RLPT, con las siguientes funciones:

Recibir denuncias.

Investigar los hechos.

Proponer medidas cautelares.

Emitir informe de conclusiones.

Proponer sanciones.

La empresa habilitará un correo electrónico específico de denuncias.

Las personas integrantes recibirán formación específica obligatoria.

9. Procedimiento de actuación.

9.1 Fase I – Denuncia.

Podrá denunciar:

La propia víctima.

Cualquier persona conocedora de los hechos.

RLPT o secciones sindicales.

La denuncia se presentará por escrito por correo electrónico o canal interno.

9.2 Fase II – Investigación.

Citación a la persona denunciante en 48 horas.

Citación a la presunta víctima si no coincide.

Audiencia a la persona denunciada.

Duración máxima de la investigación:

10 días hábiles, ampliables hasta veinte días hábiles en casos justificados.

Se podrán adopta r medidas cautelares sin perjuicio para la víctima.

9.3 Fase III – Resolución.

La persona instructora elaborará informe en cinco días hábiles.

La Comisión Instructora ratificará conclusiones.

El informe será vinculante para determinar si existe acoso.

10. Medidas reactivas y de restitución.

La Dirección adoptará resolución en un máximo de cinco días hábiles desde el informe.

Podrán adoptarse, entre otras:

Sanciones disciplinarias.

Evaluación de riesgos psicosociales.

Apoyo psicológico.

Adaptación de condiciones laborales.

Acciones formativas.

Restitución plena de derechos.

11. Garantía de indemidad.

Cualquier represalia será considerada falta muy grave.

12. Compatibilidad con acciones legales.

Este Protocolo no impide:

Denuncia ante Inspección de Trabajo.

Acciones civiles, penales o laborales.

13. Régimen sancionador.

Las conductas de acoso LGTBIfóbico serán sancionadas conforme al régimen disciplinario del convenio, con calificación de falta muy grave.

85.2 Medidas para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

Artículo 1. Principio de igualdad de trato y no discriminación.

El presente convenio garantiza la igualdad de trato y la no discriminación por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

Se promoverán entornos laborales diversos, inclusivos y seguros para las personas LGTBI, asegurando su protección mediante protocolos específicos de prevención y actuación frente al acoso, la violencia y cualquier conducta discriminatoria.

Todas las personas trabajadoras tienen derecho al respeto de su dignidad, identidad y libre desarrollo de la personalidad en el ámbito laboral.

Artículo 2. Acceso al empleo y procesos de selección.

Las empresas garantizarán procesos de selección y contratación basados exclusivamente en criterios objetivos de formación, mérito, capacidad e idoneidad profesional, sin discriminación alguna por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género, expresión de género o características sexuales.

Se erradicarán estereotipos y sesgos discriminatorios mediante:

La formación específica del personal encargado de los procesos de selección.

La revisión de todas las fases del proceso para asegurar su carácter inclusivo, especialmente hacia las personas trans.

La representación legal de las personas trabajadoras será informada de los parámetros, reglas e instrucciones de los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial utilizados en procesos de selección cuando puedan incidir en el acceso al empleo, con el fin de detectar y corregir posibles sesgos discriminatorios.

Queda prohibido:

Formular preguntas relativas a la orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales o vida personal y familiar.

Solicitar datos personales que vulneren el principio de igualdad.

Utilizar información de redes sociales con fines ajenos a lo estrictamente profesional y sin información previa a la persona candidata.

La exclusión basada en reconocimientos médicos vinculados al estado serológico, niveles hormonales o características anatómicas, especialmente genitales.

Constituye vulneración del principio de igualdad la declaración empresarial, pública o privada, de no contratar personas trans, aunque no se haya materializado en contrataciones concretas.

Artículo 3. Clasificación, promoción profesional y carrera profesional.

Los sistemas de clasificación profesional, ascensos y promoción se regirán por criterios objetivos de cualificación, capacidad y desempeño, sin discriminación alguna por motivos LGTBI.

Queda prohibida toda pregunta o requisito médico no justificado que pueda suponer exclusión en procesos de promoción interna.

Los departamentos de recursos humanos analizarán periódicamente los procesos de promoción para eliminar posibles sesgos discriminatorios.

Las empresas velarán por el uso de un lenguaje inclusivo y respetuoso en toda la documentación interna.

Las políticas de mantenimiento del empleo prestarán especial atención a las personas trans por su situación de mayor vulnerabilidad.

Artículo 4. Formación, sensibilización y lenguaje inclusivo.

Las empresas integrarán en sus planes de formación contenidos específicos sobre:

Derechos de las personas LGTBI.

Igualdad de trato y no discriminación.

Diversidad sexual, de género y familiar.

Protocolos frente al acoso y la violencia LGTBIfóbica.

Acompañamiento a personas trans.

La formación será obligatoria para toda la plantilla, incluyendo cargos directivos y personal de recursos humanos.

Se fomentará de manera activa el uso de un lenguaje respetuoso, inclusivo y no discriminatorio.

Artículo 5. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Las empresas promoverán plantillas diversas y garantizarán la protección frente a cualquier conducta LGTBIfóbica mediante la aplicación efectiva de los protocolos de acoso, asegurando la confidencialidad, la protección de la víctima y la sanción de las conductas infractoras.

Artículo 6. Permisos, derechos y beneficios sociales.

Todas las personas trabajadoras LGTBI tendrán acceso en condiciones de igualdad a permisos, licencias, beneficios sociales y derechos reconocidos en el convenio, con independencia de su modelo de familia.

Se reconocen expresamente los siguientes derechos para personas trabajad oras trans y progenitores de menores en proceso de transición:

Permiso retribuido para trámites de cambio registral.

Permiso retribuido para acompañamiento de hijos e hijas.

Excedencia para tratamientos de afirmación de género en condiciones análogas a las de cuidado de familiares.

Adaptación de jornada, funciones o puesto cuando sea necesario.

Artículo 7. Salud laboral y riesgos psicosociales.

La LGTBIfobia será incluida como factor de riesgo en las evaluaciones de riesgos laborales.

Se impulsarán evaluaciones de riesgos psicosociales para prevenir:

Acoso.

Arbitrariedad organizativa.

Sobrecarga discriminatoria.

Aislamiento profesional.

Se prohíbe expresamente:

Cualquier trato humillante o intimidatorio.

El aislamiento profesional.

El descrédito personal o laboral.

La represalia por denunciar discriminación.

Artículo 86. Protocolo de acompañamiento a personas trans en el sector estatal de bingos.

1. Introducción.

Las partes firmantes del Convenio Sectorial Estatal de Bingos, comprometidas con la igualdad real, efectiva y la no discriminación, asumen la necesidad de garantizar un entorno laboral respetuoso, seguro e inclusivo para las personas trans.

Las personas trans constituyen uno de los colectivos que continúa sufriendo mayores niveles de discriminación en el ámbito laboral.

Por ello, mediante el presente Protocolo se establecen las garantías necesarias para el acompañamiento a las personas trabajadoras trans durante su proceso de transición en el ámbito laboral.

Este protocolo se fundamenta en el respeto a la dignidad, la intimidad, la integridad moral y la igualdad de trato, de conformidad con la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Cada empresa deberá adaptar este Protocolo a su realidad organizativa mediante negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, respetando en todo caso su contenido mínimo.

2. Objeto.

El presente Protocolo tiene por objeto regular el procedimiento de acompañamiento a las personas trabajadoras trans que soliciten el reconocimiento de su identidad de género en el ámbito laboral, una vez actualizados sus datos registrales y Documento Nacional de Identidad, garantizando su integración plena, sin discriminación ni trato desfavorable.

3. Ámbito de aplicación.

El presente Protocolo será de aplicación a:

Todas las personas trabajadoras trans de las empresas incluidas en el ámbito funcional del Convenio Estatal de Bingos.

El personal de empresas contratistas, subcontratistas y empresas de trabajo temporal que presten servicios en centros de trabajo del sector.

El ámbito territorial será el conjunto del Estado.

4. Vigencia, seguimiento y revisión.

Este Protocolo entrará en vigor con la publicación del convenio y mantendrá su vigencia durante la duración del mismo.

Será objeto de seguimiento y evaluación anual dentro de la Comisión de Igualdad o, en su defecto, de la Comisión Paritaria del convenio, pudiendo actualizarse por acuerdo de las partes o por modificación normativa.

5. Principios rectores.

El presente Protocolo se regirá por los siguientes principios:

Respeto a la dignidad e intimidad de la persona trabajadora.

Confidencialidad absoluta de toda la información.

Protección de datos personales, conforme a la normativa vigente.

Diligencia, celeridad y profesionalidad en la tramitación.

Ausencia total de represalias.

Sigilo profesional obligatorio para todas las personas que intervengan.

6. Persona responsable del protocolo.

Cada empresa designará una persona responsable del Protocolo, que actuará como referencia única para la persona interesada y garantizará la confidencialidad del proceso.

Sus datos de contacto deberán ser comunicados a toda la plantilla.

7. Procedimiento de acompañamiento.

7.1 Solicitud.

La persona trabajadora comunicará por escrito su solicitud a la persona responsable del Protocolo, aportando copia del DNI actualizado.

En el plazo máximo de 48 horas hábiles, la empresa acusará recibo y convocará una reunión inicial.

7.2 Reunión inicial.

Se celebrará en el plazo máximo de 10 días hábiles desde el acuse de recibo. Podrá acudir la persona interesada acompañada por la representación legal de las personas trabajadoras. En esta reunión se acordarán, entre otras, las siguientes posibles medidas:

Cambio de nombre de uso en todos los sistemas internos.

Uso de vestimenta conforme a la identidad de género sentida.

Adecuación en el acceso a vestuarios y aseos.

Información al servicio de prevención (solo a solicitud de la persona interesada).

Información al equipo de trabajo.

Información a la RLPT.

Información a clientes y terceros.

Adaptaciones de jornada y puesto.

Acompañamiento psicológico.

Permisos para tratamientos médicos.

Ninguna medida podrá adoptarse sin el consentimiento expreso y por escrito de la persona interesada.

7.3 Ejecución del cambio de nombre.

El cambio de nombre en todos los sistemas internos deberá realizarse en un plazo máximo de cinco días hábiles desde el acta.

7.4 Ejecución del resto de medidas.

La empresa ejecutará el resto de las medidas acordadas y comunicará por escrito su finalización.

7.5 Seguimiento.

En el plazo de 1 mes, se ofrecerá reunión de seguimiento (no obligatoria) para valorar la adecuación de las medidas.

8. Difusión y sensibilización.

Las empresas se comprometen a:

Difundir este Protocolo a toda la plantilla.

Entregar copia en nuevas incorporaciones.

Publicarlo en los canales internos.

Realizar campañas periódicas de sensibilización.

Facilitar la labor de la RLPT en esta materia.

Informar a proveedores y empresas colaboradoras.

9. Garantías.

Ninguna persona podrá sufrir trato desfavorable por acogerse a este Protocolo.

Cualquier vulneración será considerada infracción muy grave conforme al régimen disciplinario del convenio.

Artículo 87. Protocolo de actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

1. Objeto.

Este Protocolo tiene por objeto conseguir la protección de las personas trabajadoras y el tejido productivo que puedan resultar afectados con motivo de catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos, en atención a lo establecido en el artículo 37.3.g) y el artículo 85.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. Ámbito de aplicación.

Este Protocolo de actuación en el supuesto de catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos se

aplicarán en todos los establecimientos, bajo el ámbito de aplicación del presente Acuerdo Marco, siempre a efectos de protección de las personas trabajadoras que se encuentren prestando servicios dentro del ámbito de dicho acuerdo estatal.

3. Definiciones.

La Agencia Estatal de Meteorología (AEMET) define un fenómeno meteorológico adverso (FMA) como cualquier evento atmosférico capaz de causar, directa o indirectamente, daños a personas o bienes materiales. Además, se considera FMA a cualquier fenómeno que pueda alterar significativamente la actividad humana en un área determinada.

AEMET identifica y emite avisos para diversos fenómenos meteorológicos adversos, que son plenamente asumidos por el presente Protocolo.

Para cada uno de estos fenómenos, AEMET establece umbrales específicos que determinan la emisión de avisos de diferentes niveles: amarillo, naranja y rojo, según la intensidad y el riesgo asociado.

Es importante destacar que la definición y clasificación de estos fenómenos pueden variar según la región y las condiciones climáticas específicas. Por ello, AEMET adapta sus criterios y umbrales a las características particulares de cada zona para garantizar una información precisa y útil para la población.

4. Factores de riesgo.

4.1 Factores relacionados con la ubicación del lugar de trabajo.

Que el centro de trabajo esté ubicado en una zona que favorezca el agravamiento de las consecuencias derivadas de los FMA así, por ejemplo, en una zona potencialmente inundable.

4.2 Niveles de riesgo que pudieran desencadenar catástrofes.

Con la finalidad de ofrecer la información más adecuada posible y en atención a lo establecido en los criterios europeos comunes, la AEMET (cuatro niveles básicos, a partir del posible alcance de determinados umbrales. Las denominaciones, significados y recomendaciones a la población de los niveles son los siguientes:

Nivel de riesgo

Nivel de actuación recomendaciones

NIVEL DE RIESGO*	NIVEL DE ACTUACIÓN	RECOMENDACIONES
VERDE	No existe ningún riesgo meteorológico	
AMARILLO	No existe riesgo meteorológico para la población en general, aunque sí para alguna actividad concreta	ESTÉ ATENTO. Manténgase informado de la predicción meteorológica más actualizada. Algunas actividades al aire libre pueden verse alteradas
NARANJA	Existe un riesgo meteorológico importante (fenómenos meteorológicos no habituales y con cierto grado de peligro para las actividades usuales)	ESTÉ PREPARADO. Tome precauciones y manténgase informado de la predicción meteorológica más actualizada. Las actividades habituales y al aire libre pueden verse alteradas.
ROJO	El riesgo meteorológico es extremo (fenómenos meteorológicos no habituales, de intensidad excepcional y con un nivel de riesgo para la población muy alto)	Tome medidas preventivas y ACTÚE según las indicaciones de las autoridades. Manténgase informado de la predicción meteorológica más actualizada. Las actividades habituales pueden verse gravemente alteradas. No viaje salvo que sea estrictamente necesario.

*Fuente: AEMET

Ante la emisión de un aviso rojo, es fundamental que la persona trabajadora tome medidas preventivas, siga las indicaciones de las autoridades y no viaje salvo que sea estrictamente necesario.

Por tanto, se tendrá en cuenta la última alerta emitida por la autoridad competente antes del inicio del turno de la persona trabajadora, aunque haya sido fuera de los anteriores períodos preferentes, de cara a la eventual adopción de medidas preventivas de la plantilla, incluido, en su caso, el disfrute del permiso retribuido regulado en el artículo 37.3.g) del Estatuto de los Trabajadores.

Por su parte, si una vez iniciado el turno de la persona trabajadora, las autoridades competentes emitiesen una nueva alerta que modificase el nivel de riesgo comunicado anteriormente que permita los desplazamientos, aquella se incorporará a su puesto de trabajo tan pronto como sea posible tras la emisión de la referida alerta.

Las personas trabajadoras que reciban un comunicado oficial por una autoridad competente para ello, en relación con la imposibilidad de desplazamiento antes de comenzar su jornada laboral, deberán informar a sus responsables y evitar el desplazamiento al centro de trabajo. En cambio, aquellas personas que reciban la alerta estando en el trabajo, por coincidir la misma con su turno o con el espacio de tiempo de salida del mismo, se les ofrecerá permanecer dentro de este hasta la finalización de la alerta por su seguridad, ofreciendo las Empresas dentro de sus posibilidades refugio y protección en las instalaciones a éstas personas trabajadoras, quedando bajo la responsabilidad de la persona trabajadora los desplazamientos que se lleven a cabo por su propia voluntad mientras se encuentre vigente una orden gubernativa que prohíba los mismos.

Para llevarse a cabo dicha acción, la persona trabajadora constatado por escrito su decisión de realizar dicho desplazamiento.

5. Medidas preventivas.

En el presente apartado se abordan las medidas preventivas que, con carácter ejemplificativo y no limitativo, han de adoptarse, con carácter general y atendiendo a la naturaleza del FMA que pueda producirse. Son las siguientes:

Teniendo en cuenta que las situaciones de emergencia derivadas de FMA son muy cambiantes y existe incertidumbre de su gravedad hasta el último momento, en una situación de alerta roja, la dirección de la empresa o, en el supuesto de que la persona que dirige el establecimiento se encuentre ausente, la dirección regional, y el Departamento de Prevención de Riesgos Laborales deberán contar con información constante y lo más actualizada posible de las probables consecuencias derivadas de FMA (cortes de carreteras, zonas inundadas o inundables, desprendimientos…) y demás daños que puedan dificultar o impedir la llegada o salida hacia o desde el lugar de trabajo al objeto de que aquellos puedan liderar, coordinar y ejecutar las correspondientes medidas preventivas que hayan de aplicarse en cada momento en atención a la naturaleza del FMA. Como consecuencia del probable escenario derivado de un FMA, y en atención a las indicaciones de las autoridades competentes (estatales, autonómicas o locales), se valorará y determinará cuáles son las medidas más adecuadas que se deben adoptar cuando, por causa de fuerza mayor, pueda haber un impedimento para acceder al lugar de trabajo o salir de éste y ello pueda suponer un riesgo la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Puesta a disposición de una píldora formativa no obligatoria enfocada a rutas de evacuación. La píldora

formativa deberá encontrarse a disposición en un máximo de 12 meses a contar desde la firma del presente acuerdo.

Planes de evacuación detallados para cada ubicación específica (rutas de evacuación en caso de ser necesario y puntos seguros de reunión) en un plazo de 6 meses desde la entrada en vigor del presente plan.

Se procurará establecer canales de comunicación interna para que todas las personas trabajadoras reciban información durante la emergencia.

Se proveerá a cada centro de trabajo de kits de emergencia que incluya linternas, baterías, botiquines, mantas térmicas, etc.) en un plazo de 12 meses desde la entrada en vigor del presente plan.

Las decisiones que adopte la Empresa se comunicarán lo antes posible por la Dirección del centro de trabajo o por el Departamento de Prevención de Riesgos Laborales a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, a los/as delegados/as de Prevención y a todas las personas trabajadoras que puedan verse afectadas.

No asumir riesgos innecesarios para salvar bienes materiales.

Una vez finalizado el FMA, se deberán revisar las instalaciones que hayan podido quedar afectadas para evitar riesgos adicionales (desprendimientos, presencia de agua junto a equipos eléctricos o acumulada en falsos techos, etc.) en el menor tiempo posible.

Cuando, por las consecuencias derivadas de los FMA y ante un posible riesgo para la seguridad, a la persona trabajadora le sea imposible desplazarse, al puesto de trabajo, deberá comunicarlo lo antes posible a la dirección de la empresa, facilitando de manera detallada las causas que impiden su desplazamiento. Lo anterior resultará de aplicación salvo que la Empresa haya adoptado similares medidas de seguridad que en anteriores FMA de la misma naturaleza acaecidas en la zona geográfica de que se trate, y éstas posibiliten o faciliten el desplazamiento seguro de las personas trabajadoras desde su domicilio a su puesto de trabajo y viceversa.

En el supuesto de restricciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento o situaciones de riesgo grave e inminente establecidas oficialmente por una autoridad gubernativa, las personas trabajadoras podrán acogerse al permiso retribuido durante el tiempo fijado por el aviso rojo y con un máximo de cuatro días, con posibilidad de ser ampliado atendiendo a las circunstancias concurrentes en cada caso, de conformidad con lo establecido en el artículo 37.3.g) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando la situación derivada de la FMA sea de tal carácter que se prolongue la misma se estará a lo que se determine por las autoridades competentes.

La Empresa evaluará el/los centros de trabajo que puedan encontrarse en zonas potencialmente inundables y llevará a cabo las medidas necesarias para evitar los riesgos derivados de dicha circunstancia en todo caso siguiendo la normativa prevista por las autoridades competentes a estos efectos.

Cuando se desarrollen trabajos al aire libre y en lugares de trabajo que, por la actividad desarrollada, no puedan quedar cerrados, se adoptarán medidas adecuadas para la protección de las personas trabajadoras frente a cualquier riesgo relacionado con FMA, incluyendo las medidas derivadas de la Evaluación de Riegos Laborales relacionadas con los riesgos derivados de temperaturas extremas. Dichas medidas se derivarán de la

evaluación de riesgos laborales [de cada centro de trabajo], atendiendo, además de a los fenómenos mencionados, a las características de las tareas que se desarrollen y las características personales o el estado biológico conocido de la persona trabajadora. Entre estas medidas se incluye la prohibición de desarrollar determinadas tareas durante las horas del día en que exista riesgo de temperaturas extremas, salvo que pueda garantizarse de otro modo la protección de la persona trabajadora.

– Todas las personas trabajadoras deberán colaborar con la Dirección de las Empresas en las tareas dirigidas a corregir los efectos de las FMA.

Medidas a adoptar después de la catástrofe y otros fenómenos meteorológicos adversos.

La dirección de la empresa junto con el/la delegado/a de Prevención, así como el técnico especialista si fuera necesario, deberán:

Señalizar aquellas zonas mojadas con riesgo de resbalones.

Ventilar las áreas afectadas.

No conectar los equipos eléctricos y alumbrado hasta no haberse asegurado de que los mismos están secos.

Las aguas de la inundación pueden estar contaminadas con aguas fecales, por lo que se extremarán las medidas higiénicas y se desinfectarán dichas zonas antes de volver a ser utilizadas.

Se revisarán las condiciones generales del centro de trabajo para asegurarse de que no existan otros objetos que haya quedado débiles y se puedan caer, tales como ramas de árboles, postes, transformadores, etc.

Para evitar los riesgos durante el periodo de limpieza deberá usarse el sentido común y en todo caso contar con los Equipos de Protección Individual que correspondan en cada caso.

Si se diese el caso de que cualquier fenómeno meteorológico afectase en alguna de las tareas del plan de prevención del centro de trabajo, se deberá volver a evaluar por el servicio de prevención dicho lugar para proteger la seguridad y salud de las personas trabajadoras, de clientes.

Vigilancia y seguimiento de la salud, tanto física como mental, de las personas trabajadoras afectadas, en los términos legalmente previstos.

6. Anexo I. Recomendaciones.

En el presente apartado se abordan las recomendaciones que, con carácter ejemplificativo y no limitativo, han de tenerse en cuenta cuando acaezca un FMA, dándose prioridad a aquellas relacionadas con los desplazamientos en vehículo. Son las siguientes:

Es importante informarse periódicamente de las condiciones meteorológicas previstas y estar atento a las indicaciones que vaya dando la autoridad competente. Para ello, cuando se pueda proceder a una alerta meteorológica, la dirección del centro o la dirección de la empresa estarán infamándose de ello.

Durante la presencia de fenómenos meteorológicos adversos se evitará la realización de trabajos en el exterior que resulten incompatibles con los mismos.

En caso de desplazamientos en vehículo, se extremarán las precauciones.

Es importante informarse de las condiciones meteorológicas previstas y estar atento/a a las indicaciones que se vayan dando desde la autoridad competente.

7. Anexo II. Integración en el convenio.

Este Protocolo se incorpora al Convenio Estatal de Bingos como anexo vinculante.

La aplicación de permisos retribuidos, medidas preventivas y de evacuación se realizará de conformidad con la normativa laboral vigente.

La representación de las personas trabajadoras será informada y consultada sobre todas las medidas adoptadas.

Disposición adicional primera. Parejas de hecho.

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 adicional segunda. Sustitución del concepto de antigüedad por complemento “ad personam”.

Las partes firmantes del presente convenio, acordaron suprimir el complemento personal de antigüedad, recogido en el artículo 36 del convenio Colectivo vigente hasta el 31 de diciembre de 1999.

Los trabajadores que a fecha 31 de diciembre de 1997, perciban el complemento de antigüedad conforme al sistema que preveía la norma colectiva aplicable para 1995/96, verán sustituido dicho concepto retributivo por un complemento “ad personam”, de naturaleza salarial y de carácter no absorbible, ni compensable.

1. El trabajador que a día 31 de diciembre de 1997 tuviera 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 pudieran resultar por meses completos.

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

$$\frac{\text{Nº Meses Antigüedad (31/12797)}}{24} \times 3\% \times \text{Salario Base 1997}$$

2. Dicho complemento se incrementará en los años sucesivos, en el mismo porcentaje que lo haga el salario mínimo de convenio. No siendo de aplicación para las nuevas contrataciones de personal fijo.

3. 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.

4. El sistema de complemento “ad personam”, sustituye al concepto de plus de Antigüedad o cualquier otro que pudiera tener origen en los años de permanencia en la empresa, en el puesto de trabajo, tiempo en la prestación del servicio o cualquier otro de naturaleza análoga, de tal forma que fijado dicho complemento, no se podrán pactar pluses que deriven de los conceptos antedichos, ni se devengarán aumentos sobre el mismo, diferentes a los de la propia actualización que se pacte como incremento salarial.

Disposición adicional tercera. Comisión para la adecuación del sistema de clasificación profesional.

Las partes se comprometen a constituir un grupo de trabajo, con representación de la mesa negociadora y/o de las partes firmantes del convenio marco y participación de los técnicos y expertos que éstas determinen, que tendrá como objeto la identificación de los nuevos juegos que desarrollan las empresas del sector, y la influencia que los mismos puedan producir en la determinación de las funciones de las categorías profesionales y e n el sistema de clasificación profesional.

Disposición adicional cuarta. Inaplicación de convenio.

En los supuestos contemplados en la legislación vigente podrá inaplicar el convenio, en los términos regulados en el Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional quinta. Subida salarial.

– Para el año 2025 se pacta un incremento del 3% sobre las tablas del 2024, una vez actualizadas a SMI 2025.

– Para el año 2026 el incremento será del 3% sobre las tablas vigentes a 31 de diciembre de 86 2025.

Si el IPC anual registrado a nivel nacional en 2026 fuera superior al 3%, el exceso registrado hasta el límite de 1 punto se aplicaría a las tablas del año 2026 antes de proceder a la revisión anual prevista para el año 2027, no generando atraso alguno.

– Para el año 202 7 se aplicará un incremento del 3% sobre las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2026.

Si el IPC anual registrado a nivel nacional en 2027 fuera superior al 3%, el exceso registrado hasta el límite de 1 punto se aplicaría a las tablas del año 2027 solo a los efectos del cálculo de la revisión anual prevista para el año 2028, no generando atraso alguno.

– En el año 2028 se aplicará un incremento del 3% sobre las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2027. En el año 2028 no se aplicará ninguna corrección en función del IPC.

La cuantía global de atrasos correspondiente al ejercicio 2025 se podrá abonar hasta 31 de diciembre de 2026.

Disposición adicional sexta. Jubilación parcial.

Los/as trabajadores/as afectados por el presente convenio colectivo que lo soliciten y reúnan los requisitos legales para ello podrá acceder a la jubilación parcial regulada en el artículo 215.2 de la Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social) y el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador/a que decida optar a una jubilación parcial con menos de 63 años de edad deberá solicitarlo a la empresa con un preaviso de quince días, que la empresa deberá contestar antes de dicho plazo dando su conformidad en su caso a la misma. La jubilación parcial en este supuesto está condicionada a la aceptación voluntaria por parte de la empresa.

Cuando el trabajador/a tenga 63 años cumplidos, cumplidos los demás requisitos legales, la opción de jubilación parcial será obligatoria para la empresa, realizando el contrato de relevo en los términos establecidos en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores.

Se faculta a que en la primera reunión de la Comisión Paritaria que tenga lugar se proceda a revisar y estudiar este precepto.

ANEXO

Tabla salariales 2025 (aplicación desde el 1 de enero de 2025)

Conceptos económicos	2025 – Euros
Salario base (artículo 53):	
– Importe anual.	17.073,28
– Importe mensual.	1.138,22
Gratificación extraordinaria (artículo 56).	1.138,22
Horas extraordinarias (artículo 51):	
– Técnicos/as de Juego.	18,56
– Técnicos/as de Sala.	16,89
– Resto de personal.	15,83

Conceptos económicos	2025 – Euros
Plus de prolongación de jornada (artículo 53):	
– Grupo Técnicos de Juego.	39,50
– Grupo Técnicos de Sala.	37,41
– Resto de personal.	31,70

Tablas salariales 2026 (aplicación desde el 1 de enero de 2026)

Conceptos económicos	2026 – Euros
Salario mínimo convenio:	
– Importe anual.	17.585,48
– Importe mensual.	1.172,37
Gratificación extraordinaria (artículo 56).	1.172,37
Horas extraordinarias (artículo 51):	
– Técnicos/as de Juego.	19,12
– Técnicos/as de Sala.	17,40
– Resto de personal.	16,30
Plus de prolongación de jornada (artículo 53):	
– Grupo Técnicos de Juego.	40,69
– Grupo Técnicos de Sala.	38,53
– Resto de personal.	32,65
Plus Nocturnidad (artículo 55) por hora.	0,73

Tabla salariales 2027 (aplicación desde el 1 de enero de 2027)

Conceptos económicos	2027 – Euros
Salario mínimo convenio:	
– Importe anual.	18.113,04
– Importe mensual.	1.207,54
Gratificación extraordinaria (artículo 56).	1.207,54
Horas extraordinarias (artículo 51):	
– Técnicos/as de Juego.	19,69
– Técnicos/as de Sala.	17,92
– Resto de personal.	16,79
Plus de prolongación de jornada (artículo 53):	
– Grupo Técnicos de Juego.	41,91

Conceptos económicos	2027 – Euros
– Grupo Técnicos de Sala.	39,69
– Resto de personal.	33,63
Plus Nocturnidad (artículo 55) por hora.	0,75

Tabla salariales 2028 (aplicación desde el 1 de enero de 2028)

Conceptos económicos	2028 – Euros
Salario mínimo convenio:	
– Importe anual.	18.656,43
– Importe mensual.	1.243,76
Gratificación extraordinaria (artículo 56).	1.243,76
Horas extraordinarias (artículo 51):	
– Técnicos/as de Juego.	20,28
– Técnicos/as de Sala.	18,46
– Resto de personal.	17,30
Plus de prolongación de jornada (artículo 53):	
– Grupo Técnicos de Juego.	43,16
– Grupo Técnicos de Sala.	40,88
– Resto de personal.	34,64
Plus Nocturnidad (artículo 55) por hora.	0,78

Tablas salariales

CONVENIO MARCO ESTATAL PARA LAS EMPRESAS ORGANIZADORAS DEL JUEGO DEL BINGO				

CONVENIO COLECTIVO (BOE Núm. 242 - Sábado 7 de octubre de 2017)				
ANEXO.- Tablas salariales				
APLICACIÓN DESDE EL 1 DE ENERO DE 2017				
Subida salarial 1,25 %				
Conceptos económicos	2017. Euros:			
Salario base (art. 53)				
Importe anual	12.993,40			
Importe mensual	866,23			
Gratificación extraordinaria (art. 58)	866,23			
Plus de Transporte (art. 59)				
Importe anual	556,10			
Importe mensual (11 meses)	50,55			
Personal limpieza (por día de trabajo efectivo)	0,77			
Quebranto de moneda (art. 54)				
Importe anual	192,49			
Importe mensual (11 once meses)	17,50			
Horas extraordinarias (art. 52)				
Técnicos/as de Juego	16,46			
Técnicos/as de Sala	14,96			
Resto de Personal	13,46			
Plus de prolongación de jornada (art. 54)				
Grupo Técnicos de Juego	36,80			
Grupo Técnicos de Sala	34,84			
Resto de Personal	29,54			
Plus de nocturnidad (art. 56)				
Mensual (12 meses)	84,00			
Complemento "ad personam" (disp. adic. 2.ª)	Cuantía 2017 un 1,25 %			
Plus convenio consolidado (art. 56)	Cuantía 2017 un 1,25 %			

APLICACIÓN DESDE EL 1 DE ENERO DE 2018				
Subida salarial 1,50 %				
Conceptos económicos	2018. Euros:			
Salario base (art. 53)				
Importe anual	13.188,31			
Importe mensual	879,22			
Gratificación Extraordinaria (art. 58)	879,22			
Plus de Transporte (art. 59)				
Importe anual	564,44			
Importe mensual (11 meses)	51,31			
Personal limpieza (por día de trabajo efectivo)	0,78			
Quebranto de moneda (art. 54)				
Importe anual	195,38			
Importe mensual (11 once meses)	17,76			
Horas extraordinarias (art. 52)				
Técnicos/as de Juego	16,70			
Técnicos/as de Sala	15,18			
Resto de Personal	13,66			
Plus de prolongación de jornada (art. 54)				
Grupo Técnicos de Juego	37,35			
Grupo Técnicos de Sala	35,36			
Resto de Personal	29,98			
Plus de nocturnidad (art. 56)				
Mensual (12 meses)	85,26			
Complemento "ad personam" (disp. adic. 2.ª)	Cuantía 2018 un 1,50 %			
Plus convenio consolidado (art. 56)	Cuantía 2018 un 1,50 %			

APLICACIÓN DESDE EL 1 DE ENERO DE 2019				
Subida salarial 1,75 %				
Conceptos económicos	2019. Euros:			
Salario base (art. 53)				
Importe anual	13.419,11			
Importe mensual	894,61			
Gratificación extraordinaria (art. 58)	894,61			
Plus de transporte (art. 59)				
Importe anual	574,32			
Importe mensual (11 meses)	52,21			
Personal limpieza (por día de trabajo efectivo)	0,79			
Quebranto de moneda (art. 54)				
Importe anual	198,80			
Importe mensual (11 once meses)	18,07			
Horas extraordinarias (art. 52)				
Técnicos/as de Juego	16,99			
Técnicos/as de Sala	15,45			
Resto de Personal	14,00			
Plus de prolongación de jornada (art. 54)				
Grupo Técnicos de Juego	38,00			
Grupo Técnicos de Sala	35,99			
Resto de Personal	30,50			
Plus de nocturnidad (art. 56)				
Mensual (12 meses)	86,75			
Complemento "ad personam" (disp. adic. 2.ª)	Cuantía 2018 un 1,75 %			
Plus convenio consolidado (art. 56)	Cuantía 2019 un 1,75 %			
REVISIÓN SALARIAL (BOE Núm. 282 - Jueves 25 de noviembre de 2021)				

1. TABLA SALARIAL (APLICACIÓN DESDE EL 1.º DE ENERO DE 2020 AL 31 DE AGOSTO DE 2021)				
Salario base (artículo 53)				
- Importe anual:	13.419,11			
- Importe mensual:	894,61			
Gratificación extraordinaria (artículo 58):	894,61			
Plus de transporte (artículo 59)				
- Importe anual:	574,32			
- Importe mensual (11 meses):	52,21			
- Personal limpieza (por día de trabajo efectivo):	0,79			
Quebranto de moneda (artículo 54)				
- Importe anual:	198,80			
- Importe mensual (11 once meses):	18,07			
Horas Extraordinarias (artículo 52)				
- Técnicas/os de Juego:	16,99			
- Técnicas/os de Sala:	15,45			
- Resto de personal:	14,00			
Plus de prolongación de jornada (artículo 54)				
- Grupo Técnicas/os de Juego:	38,00			
- Grupo Técnicas/os de Sala:	35,99			
- Resto de Personal:	30,50			
Plus de nocturnidad (artículo 56)				
- Mensual (12 meses):	86,75			
2. TABLA SALARIAL (APLICACIÓN A PARTIR DEL 1.º DE SEPTIEMBRE DE 2021)				
Salario base (artículo 53)				
- Importe anual:	13.510,00			
- Importe mensual:	901,00			
Gratificación extraordinaria (artículo 58):	901,00			
Plus de transporte (artículo 59)				
- Importe anual:	574,32			

- Importe mensual (11 meses):	52,21			
- Personal limpieza (por día de trabajo efectivo):	0,79			
Quebranto de moneda (artículo 54)				
- Importe anual:	198,80			
- Importe mensual (11 once meses):	18,07			
Horas extraordinarias (artículo 52)				
- Técnicas/os de Juego:	16,99			
- Técnicas/os de Sala:	15,45			
- Resto de Personal:	14,00			
Plus de prolongación de jornada (artículo 54)				
- Grupo Técnicos de Juego:	38,00			
- Grupo Técnicos de Sala:	35,99			
- Resto de personal:	30,50			
Plus de nocturnidad (artículo 56)				
- Mensual (12 meses):	86,75			
CONVENIO COLECTIVO (BOE Núm. 243 - Lunes 10 de octubre de 2022)				
Artículo 40. Jornada laboral anual	1783	horas, durante la vigencia del convenio		
Artículo 54. Quebranto de moneda, este artículo estará vigente solo el año 2022				
Las empresas abonarán a los Cajeros/as y Vendedores/as-Locutores/as,				
así como a los Jefes/as de Mesa, cuando realicen funciones de Cajeros/as, y el personal de Admisión, Operadores/as de apuestas deportivas y Operadores/as de máquinas especiales y a quien se asigne por la empresa para facilitar el cambio de las máquinas recreativas				
Artículo 57. Plus de nocturnidad, este artículo estará vigente solo el año 2022				

Artículo 58. Gratificaciones extraordinarias	3	a las que se adicionaran los complementos ad personam (sustitutivos de la Antigüedad)		
Artículo 59. Plus de transporte, este artículo estará vigente solo el año 2022				
Artículo 64. Ayuda por matrimonio o pareja de hecho	una gratificación equivalente a treinta días de salario base y complemento ad personam			
Artículo 67. Prestación por invalidez o muerte				
Invalidez Permanente en el grado de incapacidad total para su profesión habitual o incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo	20.000	euros		
supuesto de gran invalidez la cantidad se fija en	27.000	euros		
muerte, la indemnización será de	17.000	euros		
Artículo 68. Ayuda por defunción	un mes de salario de Convenio más complemento ad personam			
Disposición adicional segunda. Sustitución del concepto de antigüedad por complemento ad personam				
el cálculo del complemento ad personam, se realizará de la siguiente forma:				
(N.º meses antigüedad (31/12/97) / 24) x 3% x salario base 1997				

ANEXO.- TABLAS SALARIALES 2022, 2023 Y 2024				
Conceptos económicos	2022-Euros			
Salario base (artículo 53):				
- Importe anual.	14.000,00			
- Importe mensual.	933,33			
Gratificación extraordinaria (artículo 58).	933,33			
Plus de transporte (artículo 59):				
- Importe anual.	574,32			
- Importe mensual (11 meses).	52,21			
- Personal limpieza (por día de trabajo efectivo).	0,79			
Quebranto de moneda (artículo 54):				
- Importe anual.	198,80			
- Importe mensual (11 once meses).	18,07			
Horas extraordinarias (artículo 52):				
- Técnicos/as de Juego.	17,51			
- Técnicos/as de Sala.	15,92			
- Resto de personal.	14,43			
Plus de prolongación de jornada (artículo 54):				
- Grupo Técnicos de Juego.	38,00			
- Grupo Técnicos de Sala.	35,99			
- Resto de personal.	30,50			
Plus de nocturnidad (artículo 56):				
- Mensual (12 meses).	86,75			
Conceptos económicos	2023-Euros			
Salario mínimo convenio:				
- Importe anual.	15.961,19			
- Importe mensual.	1.064,08			
Gratificación extraordinaria (artículo 58).	1.064,08			
Horas extraordinarias (artículo 52):				
- Técnicos/as de Juego.	17,67			
- Técnicos/as de Sala.	16,07			
- Resto de personal.	15,07			

Plus de prolongación de jornada (artículo 54):				
- Grupo Técnicos de Juego.	38,35			
- Grupo Técnicos de Sala.	36,33			
- Resto de personal.	30,78			
Conceptos económicos	2024-Euros			
Salario mínimo convenio:				
- Importe anual.	16.280,41			
- Importe mensual.	1.085,36			
Gratificación extraordinaria (artículo 58).	1.085,36			
Horas extraordinarias (artículo 52):				
- Técnicos/as de Juego.	18,02			
- Técnicos/as de Sala.	16,39			
- Resto de personal.	15,37			
Plus de prolongación de jornada (artículo 54):				
- Grupo Técnicos de Juego.	38,35			
- Grupo Técnicos de Sala.	36,33			
- Resto de personal.	30,78			
\\\\\				
CONVENIO COLECTIVO (BOE núm. 145, de 15 de junio de 2026)				
Artículo 39. Jornada laboral anual				
de	1783	horas en 2025		
Año 2026:	1776	horas		
Año 2027:	1769	horas		
Año 2028:	1762	horas		
Artículo 44. Vacaciones anuales				
días naturales	30			

percibirá	las mismas retribuciones que si estuviera trabajando, a excepción del plus de prolongación de jornada			
Artículo 51. Horas extraordinarias				
	Año 2025			
Grupo Técnicos de Juego.	18,56			
Grupo Técnicos de Sala.	16,89			
Resto del Personal.	15,83			
Artículo 52				
	Año 2025			
Salario Mínimo de Convenio.	17073,28			
Salario Mínimo de Convenio mensual.	1138,22	x	15	pagas
Artículo 53. Plus de prolongación de jornada				
	Año 2025			
Grupo Técnicos de Juego.	39,5			
Grupo Técnicos de Sala.	37,41			
Resto del Personal.	31,7			
Artículo 55. Plus de Nocturnidad				
salario mínimo convenio mensual ÷ 30 días = salario día ÷ 8 horas = valor hora x 15?% = plus nocturnidad por hora trabajada				
El meritado plus de nocturnidad se abonará a partir de enero de 2026				
Artículo 24. Estructura salarial. Artículo 56. Gratificaciones extraordinarias				
d) Complementos de vencimiento periódico superior al mes				
pagas	3			

junio	antes del 20 de junio	importe mensual tabla + complementos ad personam	semestralmente	
diciembre	20 de diciembre	importe mensual tabla + complementos ad personam	semestralmente	
vacaciones	En el momento de iniciar sus vacaciones anuales	importe mensual tabla + complementos ad personam	semestralmente	
rtículo 59. Incapacidad temporal				

	La empresa abonará las posibles diferencias que puedan existir entre las percepciones por Incapacidad Temporal y el 100 por 100 de la base reguladora del mes anterior desde el decimotercer día de la baja y hasta el vigésimo primero. De igual manera la empresa abonará las posibles diferencias que puedan existir entre las percepciones por Incapacidad Temporal y el 90 por 100 de la base reguladora del mes anterior desde el vigésimo segundo día de la baja, con un máximo de seis meses. En caso de Incapacidad Temporal derivada de accidente o que haya exigido intervención quirúrgica u hospitalización el 100% se abonará desde el primer día y hasta un máximo de seis meses. En los supuestos de Incapacidad Temporal como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional, se abonará el 100% desde el primer día y hasta un máximo de doce meses. El complemento de incapacidad temporal, con independencia de la contingencia que lo origine, se extinguirá por la concurrencia de la primera de las siguientes circunstancias: a) La finalización de los períodos máximos de abono establecidos en el presente artículo. b) El cese de la relación laboral. Producida cualquiera de ellas, quedará automáticamente interrumpido el derecho al complemento			

Artículo 61. Ayuda por matrimonio o pareja de hecho				
Nupcialidad	una gratificación equivalente a treinta días de salario mínimo convenio + complemento ad personam			
Artículo 65. Ayuda por defunción				
un mes de salario mínimo de convenio + complemento ad personam				
ANEXO				
Tabla salariales 2025 (aplicación desde el 1 de enero de 2025)				
Salario base (artículo 53):				
Importe anual.	17073,28			
Importe mensual.	1138,22			
Gratificación extraordinaria (artículo 56).	1138,22			
Horas extraordinarias (artículo 51):				
Técnicos/as de Juego.	18,56			
Técnicos/as de Sala.	16,89			
Resto de personal.	15,83			
Plus de prolongación de jornada (artículo 53):				
Grupo Técnicos de Juego.	39,5			
Grupo Técnicos de Sala.	37,41			
Resto de personal.	31,7			
Tablas salariales 2026 (aplicación desde el 1 de enero de 2026)				
Salario mínimo convenio:				
Importe anual.	17585,48			
Importe mensual.	1172,37			
Gratificación extraordinaria (artículo 56).	1172,37			

Horas extraordinarias (artículo 51):				
Técnicos/as de Juego.	19,12			
Técnicos/as de Sala.	17,4			
Resto de personal.	16,3			
Plus de prolongación de jornada (artículo 53):				
Grupo Técnicos de Juego.	40,69			
Grupo Técnicos de Sala.	38,53			
Resto de personal.	32,65			
Plus Nocturnidad (artículo 55) por hora.	0,73			
Tabla salariales 2027 (aplicación desde el 1 de enero de 2027)				
Salario mínimo convenio:				
Importe anual.	18113,04			
Importe mensual.	1207,54			
Gratificación extraordinaria (artículo 56).	1207,54			
Horas extraordinarias (artículo 51):				
Técnicos/as de Juego.	19,69			
Técnicos/as de Sala.	17,92			
Resto de personal.	16,79			
Plus de prolongación de jornada (artículo 53):				
Grupo Técnicos de Juego.	41,91			
Grupo Técnicos de Sala.	39,69			
Resto de personal.	33,63			
Plus Nocturnidad (artículo 55) por hora.	0,75			
Tabla salariales 2028 (aplicación desde el 1 de enero de 2028)				
Salario mínimo convenio:				
Importe anual.	18656,43			
Importe mensual.	1243,76			
Gratificación extraordinaria (artículo 56).	1243,76			
Horas extraordinarias (artículo 51):				
Técnicos/as de Juego.	20,28			
Técnicos/as de Sala.	18,46			

Resto de personal.	17,3			
Plus de prolongación de jornada (artículo 53):				
Grupo Técnicos de Juego.	43,16			
Grupo Técnicos de Sala.	40,88			
Resto de personal.	34,64			
Plus Nocturnidad (artículo 55) por hora.	0,78			