

CONSELL DE LA GENERALITAT VALENCIANA

Conselleria d'Educació, Universitats i Ocupació

Direcció Territorial d'Educació, Universitats i Ocupació

2023/13385 *Anunci de la Conselleria d'Educació, Universitats i Ocupació sobre el text del conveni col·lectiu del sector del joc de bingo per als anys 2023-2025. Codi: 46002015011985.*

ANUNCI

Resolució de la Direcció Territorial d'Educació, Universitats i Ocupació de València, per la qual es disposa el registre, depòsit i publicació del conveni col·lectiu del sector del Joc de Bingo per als anys 2023-2025.

Vista la sol·licitud de registre, depòsit i publicació del conveni col·lectiu referit el text del qual va ser subscrit el dia 20 de juny de 2023 per la comissió negociadora formada, d'una part, per la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de UGT País Valencià (FeSMC UGT-PV), per la Federació de Servicis de CC.OO. País Valencià (SERVICIOS CC.OO.) i pel Sindicat Independent de la Comunitat Valenciana (SI), i d'una altra, per l'Associació d'Empresaris de Bingo de la província de València (EJUVA) i pel Gremi d'Empreses de Bingo de la Comunitat Valenciana (GREBIN), assenyalant-se que l'article 20, permisos retribuïts, haurà d'adequar-se al que es disposa en l'article 37.3 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat per Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, vigent en l'actualitat, i d'acord amb el que disposa l'article 90 del mateix text legal, en els articles 2.1 a) i 8.3 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat i en els articles 3 i 4 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, de la Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de convenis i acords col·lectius de treball.

Esta Direcció Territorial, conforme a les competències legalment establides en l'article 51.1.1a del vigent Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, i en la Disposició Transitòria Primera i en la Disposició derogatòria única del Decret 136/2023, de 10 d'agost, del Consell d'aprovació del Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Educació, Universitats i Ocupació, d'acord amb l'estructura orgànica establida en el Decret 112/2023, de 25 de juliol, del Consell pel qual estableix l'estructura orgànica bàsica de la Presidència i de les Conselleries de la Generalitat.

RESOL

Primer: Ordenar el depòsit i la inscripció del conveni col·lectiu en este Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat.

Segon: Disposar la seua publicació en el Butlletí Oficial de la Província.

VEURE ANNEX

València, a 5 d'octubre de 2023. —La directora territorial d'Educació, Universitats i Ocupació, Inmaculada Beatriz Murgui Muñoz.



TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DEL JUEGO DEL BINGO PARA LA PROVINCIA DE VALENCIA PARA EL AÑO 2023-2024-2025

PREAMBULO

El presente Convenio Colectivo se ha pactado de una parte por la Asociación de empresarios de Bingo de la provincia de Valencia (E.JU.VA.) y Gremio de empresa de Bingo de la Comunidad Valenciana (GREBIN) y de otra parte por los sindicatos Federación de Servicios Movilidad y Consumo de UGT País Valenciano (FeSMC UGT.PV), Federación de Servicios de CC.OO. del País Valenciano (SERVICIOS CC.OO) y Sindicato Independiente de la Comunidad Valenciana (S.I.), ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para la negociación del presente convenio y para suscribirlo en los términos que constan. Este convenio goza de naturaleza normativa y eficacia general en los términos del Título III del Estatuto de los Trabajadores dentro de los ámbitos territorial, personal y funcional del mismo

CAPITULO I

ÁMBITOS

Artículo 1º. ÁMBITO TERRITORIAL Y FUNCIONAL.-

El presente convenio será de aplicación en todas las empresas de servicios o titulares organizadoras del juego del bingo radicadas en la Provincia de Valencia, incluyéndose tanto las existentes en la actualidad como aquellas otras que pudieran establecerse en el futuro.

Artículo 2º. ÁMBITO PERSONAL.-

El presente convenio colectivo es de aplicación a las relaciones laborales entre las empresas organizadoras y gestoras del juego del bingo y los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en aquellas, para el desempeño de las funciones específicas de las salas de juego y servicios auxiliares, conforme a lo contemplado en el artículo 9 del presente convenio, cualquiera que sea su modalidad de contrato.

Artículo 3º. ÁMBITO TEMPORAL Y DENUNCIA.-

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día siguiente de su publicación en el B.O.P., salvo el artículo 25 que entrará en vigor el 01-07-2023 y los efectos económicos que se retrotraerán al día 01/01/2023. La duración será de tres años, por lo que terminará el 31-12-2025, fecha en la cual perderán su vigencia exclusivamente las cláusulas obligacionales, prorrogándose de año en año, por tática reconducción, hasta que entre en vigor un nuevo Convenio.

La denuncia del presente convenio se comunicará por escrito, que deberá dirigir la parte legitimada denunciante a las demás partes otorgantes del mismo y a la autoridad laboral, con al menos 60 días de antelación a la finalización de su vigencia, o de cualquiera de sus prórrogas, expresando detalladamente en la comunicación la legitimación que ostente, el ámbito del convenio y las materias objeto de negociación.

Denunciado el convenio, en el plazo máximo de un mes desde la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora. El plazo máximo de negociación será de dieciocho meses, independientemente de la duración del anterior convenio, a contar desde la fecha de pérdida de vigencia del anterior convenio, si el proceso de negociación del nuevo convenio colectivo se prolongara sin alcanzarse acuerdo durante más de dieciocho meses,



cualquiera de las partes podrá instar mediación ante el Tribunal de Arbitraje Laboral (TAL), en relación a aquellas materias en las que persistan las discrepancias y con el fin de lograr acuerdos sobre las mismas

Artículo 4º. VINCULACIÓN AL CONVENIO Y CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.-

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente y en términos anuales. Las condiciones pactadas son compensables y absorbibles con cualesquiera otras que derivadas de normas legales o convencionales, contratos de trabajo, etc. que con carácter general o personal vengan percibiéndose en la actualidad por el personal afectado por este convenio. No obstante, las empresas respetarán las condiciones más favorables que vengan percibiéndose que excedan de lo establecido en este convenio.

Artículo 5º. CONCURRENCIA.-

Durante la vigencia del presente convenio, éste no podrá verse afectado por lo previsto en otro de ámbito distinto, tanto de ámbito superior, igual, o inferior, si bien, la regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa tendrán prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias.:

- a) El abono o la compensación de horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- b) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones
- c) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- c) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por ley a los convenios de empresa.
- e) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

CAPÍTULO II

INGRESO Y CESE EN LA EMPRESA

Artículo 6º. CONTRATACIÓN.-

a) Ingresos.

I. El ingreso del personal se ajustará a las normas legales generales vigentes en cada momento sobre empleo, comprometiéndose las empresas a la utilización de los diversos modos de contratación de acuerdo con la finalidad de cada tipo de contrato.

II Las empresas estarán obligadas a hacer entrega a los representantes de los trabajadores de las copias básicas de los contratos que se formalicen

b) Contratos de duración determinada:

Se estará a lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores.



Las partes acuerdan que la duración máxima de este contrato será de doce meses en un periodo de dieciocho meses, contados desde que se producen las circunstancias del mercado o la acumulación de tareas que lo motiven. En caso de que se concierte por un tiempo inferior a doce meses, podrá ser prorrogado, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de un año.

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 del empresario, el personal tendrá derecho a una indemnización adicional a la legal de un día de su salario por mes trabajado, o prorratea 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 trabajadores fijos establecidas en el presente Convenio.

c) Contrato Fijo de trabajo discontinuo: Se estará a lo establecido en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores y en éste convenio.

El llamamiento deberá realizarse por orden de antigüedad dentro de cada Grupo Profesional. El mismo criterio regirá cuando el empresario acuerde prolongar la actividad del trabajador, siempre que este no tenga suspendido el contrato por tiempo igual o superior al de la prolongación, siendo la misma de obligada aceptación por parte del trabajador o trabajadora.

En el supuesto de ausencia de llamamiento el trabajador o trabajadora deberá reclamar en el plazo de veinte días hábiles en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

Artículo 7º. 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/a de sala 60 días laborables, jefe/a de mesa 50 días laborables

Grupo de Técnicos de Sala 30 días laborables

Resto del personal 15 días laborables

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

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

4. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo maternidad , adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad , que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo.

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 la realización de una obra o servicio determinados o cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo (interinidad), y no se pueda estimar su duración inicial o ésta sea superior a seis meses, así como para los contratos por circunstancias de la producción con una duración superior a los 6 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.

Los períodos de prueba de los contratos de trabajo para la formación no podrán superar los 30 días de duración si la duración inicialmente pactada fuese de seis meses y los 45 días si fuese superior al semestre.

Artículo 8º. CESE EN LA EMPRESA.-

El personal que cese en la empresa vendrá obligado a comunicar su decisión a la empresa con una antelación de quince días a la efectividad de dicho cese. Su incumplimiento llevará aparejado la pérdida del salario de tantos días, como días de preaviso incumplido se hayan producido, hasta un máximo de quince días. Lo establecido en el párrafo anterior no será de aplicación a las trabajadoras que, conforme al artículo 49.1.m) del Estatuto de los Trabajadores se vean obligados 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 el trabajador o trabajadora. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho del trabajador o trabajadora a ser indemnizado con el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso, hasta un máximo de 15 días.

CAPÍTULO III

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y MOVILIDAD FUNCIONAL

Artículo 9º. Criterios generales de clasificación profesional y movilidad funcional.-

Los trabajadores 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 el trabajador 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 los trabajadores de uno y otro sexo.

Artículo 10º. Definición de las funciones profesionales.-

Jefe/a de Sala: Ejercerá la dirección y control general del funcionamiento de la sala, adoptando las decisiones relativas a la marcha de las distintas operaciones de acuerdo con las normas técnicas del bingo y adecuando el ritmo de aquellas en consideración a la afluencia de público, 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, el Jefe/a de Sala ostentará la representación de la Entidad titular de la autorización o, en su caso, de la Empresa de servicios que gestione el juego, tanto frente a los jugadores como ante los Agentes de la autoridad, a menos que dicha representación se halle atribuida a otra persona y ésta se encuentre presente en la sala.

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

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

Vendedor/a: Realizará la venta directa de los cartones y la recaudación de su importe, que entregará junto con los cartones sobrantes al Cajero/a; retirará de la mesa, antes de efectuar la venta de los nuevos cartones, los utilizados por los jugadores en la jugada anterior y 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 el encargado/a de controlar la entrada de jugadores 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 al Jefe/a 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 jugadores el cambio de moneda que le requieran. En caso de avería o incidencia, avisará al servicio técnico y/o al Jefe de Sala.

Operador/a de apuestas deportivas: Será el/la encargado/a de validar las apuestas de los/las clientes, pondrá en marcha al inicio de la sesión, el terminal de apuestas, así como las pantallas de información, mantendrá la información de apuestas deportivas enviada por la operadora a disposición de los/las clientes, informándoles sobre las dudas que puedan presentarse, exigirá el Documento Nacional de Identidad antes de que procedan a realizar la apuesta, 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 al Jefe 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 técnicos/as 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 los trabajadores encuadrados en dicha categoría. Operador/a de máquinas especiales: Tendrá como función principal, el control general del correcto funcionamiento de las máquinas re-creativas o de juego especiales para salas de bingo, cualquiera que sea su denominación y forma, instaladas en el servicio de admisión, en las salas anexas o complementarias o en la propia sala de juego. Serán responsables del apagado y encendido de las máquinas, y en su caso, terminales de juego y servidores siempre que le coincida a la trabajadora o el trabajador su turno de trabajo la apertura o el cierre de la sala. Informará a requerimiento de los jugadores sobre el desarrollo de los distintos juegos, integrados en las máquinas o terminales de juego, así como, del funcionamiento de dichas máquinas y terminales. Comunicará al Jefe/a de Sala, puntualmente, las incidencias de juego, que se produzcan durante la sesión. Facilitará a los jugadores/as el cambio de moneda fraccionaria, que le requieran. En su caso, efectuará las cargas de crédito en las tarje-tas de pago de estos, así como la liquidación de su remanente, a petición del jugador/a.

Colaborará en el correcto funcionamiento de los aparatos, instalaciones y servicios. En caso de necesidad o avería, avisará al servicio técnico o de mantenimiento. Mantendrá las sillas, mesas y demás elementos en perfecto estado, orden y alineamiento. 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 destinado el trabajador/ar en sus tareas habituales.

Jefe/a de Zona (Área). Es el/la Trabajador/a 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 los y las empleadas/os a su cargo en las distintas mesas de juego. Crupier (Croupier). Es el/la Trabajador/a 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, que 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 Jefe 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, Porteros/as, 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 al Jefe/a 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 11º. 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 el trabajador o trabajadora y el empresario 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 al trabajador 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 Jefe/a de Sala, Jefe/a de Mesa y Cajero/a, Jefe de Área-

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 12º. 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 los trabajadores. En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, de manera ininterrumpida, el trabajador tendrá preferencia al ascenso, en caso de producirse vacante. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador o 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 los trabajadores de un mismo grupo profesional adquieran los conocimientos y practica 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 13º. PLANTILLA.-

La plantilla mínima indicada en el Reglamento del Juego del Bingo, se computará en cada Sala de forma global, considerando la misma cubierta cuando el número total de trabajadores se ajuste a la plantilla total prevista en dicho Reglamento en función de la categoría de la Sala e independiente-mente del grupo profesional de los trabajadores presentes. Se considerará cumplido este requisito cuando durante la jornada laboral diaria el número de empleados con prestación de servicios en dicho día alcance la exigencia prevista en el Reglamento, sin que sea precisa la presencia simultánea de todos ellos durante toda la jornada laboral. La plantilla total de cada sala de juego, estará compuesta por personal fijo de plantilla temporal y eventual, de forma que en todo caso se garantice un porcentaje de trabajadores con contrato fijo del orden de un 70 %, porcentaje que se mantendrá en el futuro. Teniendo en cuenta las fluctuaciones de asistencia de público y ventas que se dan en el sector, las empresas afectadas por el presente convenio podrán realizar contrataciones acogiendo a las modalidades temporales y eventuales en la forma pactada de tal manera que en ningún caso la plantilla fija sea inferior al 65 % pactado en este apartado.

CAPÍTULO IV

JORNADA LABORAL

Artículo 14º. JORNADA DE TRABAJO.-

La jornada laboral anual queda establecida en 1.712 horas. La distribución de dicha jornada se establecerá mediante cuadro a tal efecto, que será colocado en el tablón de anuncios.

Artículo 15º. DESCANSOS.-

El descanso semanal será de dos días ininterrumpidos como mínimo tanto para los contratados a tiempo completo, como para los contratados a tiempo parcial con prestación de servicios todos los días laborables, y, en los casos de trabajo a tiempo parcial sin prestación de servicios todos los días laborables, el descanso semanal será proporcional al número de horas trabajadas en dicho período. Los trabajadores que realicen su jornada de trabajo diaria de forma que presten su servicio durante un período de tiempo superior a seis horas ininterrumpidas, realizarán un descanso de quince minutos durante dicho período de tiempo, sin que la duración del mismo tenga la consideración de jornada efectiva de trabajo. Las empresas establecerán de acuerdo con los representantes de los trabajadores los turnos de cena, descansos diarios y descansos sema-

Anales, publicándolos en el tablón de anuncios con antelación suficiente para el conocimiento de los trabajadores. En cuando a la fijación de los descansos semanales, se tendrá en cuenta la existencia de matrimonios o parejas de hecho debidamente acreditadas en el Registro Público correspondiente, al objeto de procurar la coincidencia de ambos trabajadores en la fecha prevista para dicho descanso. Todo trabajador, salvo los contratados específicamente para trabajar los domingos, descansará un domingo de cada cuatro como descanso semanal

Artículo 16º. VACACIONES ANUALES.-

Las vacaciones anuales tendrán una duración de treinta días naturales y se disfrutarán de acuerdo entre la empresa y el trabajador y con sujeción a la planificación de las mismas que con



carácter general se efectúe dentro del primer trimestre de cada año o mediante acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores. Consecuentemente, estas vacaciones podrán realizarse en dos períodos para dar cumplimiento a la programación indicada. Las vacaciones se devengarán por años naturales, por lo que su disfrute deberá realizarse dentro del año natural de que se trate. Dichas vacaciones no serán compensadas en metálico salvo baja en la empresa antes de su disfrute. La retribución en vacaciones comprenderá el importe de todos los conceptos salariales que venía percibiendo el trabajador en jornada ordinaria, con exclusión de los conceptos extra salariales, es decir, quebranto de moneda.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, Estatuto de los Trabajadores (E.T.), se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario laboral de la empresa coincida con una situación de suspensión por incapacidad temporal, o de otra contingencia que precisara hospitalización, maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a tales periodos de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda, fijándose de mutuo acuerdo otro periodo de disfrute, en los términos establecidos en el artículo 38 del Estatuto de los trabajadores.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Preferentemente las vacaciones se disfrutarán en el periodo comprendido entre el 01 de junio al 30 de septiembre de cada año. Para la elaboración del calendario de disfrute vacacional, se tendrá en cuenta la coincidencia en la empresa de matrimonios o parejas de hecho debidamente acreditadas en el Registro Público correspondiente, quienes tendrán preferencia en su fijación al objeto de que las vacaciones de estos coincidan en dicho calendario.

Artículo 17º. FESTIVOS ABONABLES.-

Los festivos abonables y no recuperables de cada año natural que se trabajen efectivamente podrán compensarse de la forma siguiente:

- a) Disfrutarlos en días distintos a los de la festividad de que se trate en las fechas que de mutuo acuerdo convengan la empresa y el trabajador.
- b) Compensar las horas correspondientes a dichos días, mediante la alteración de la jornada diaria de trabajo por el método de entradas/salidas, por el cual de acuerdo con las necesidades de plantilla en cada momento precisas, retrasarán la hora de entrada al trabajo o adelantarán la hora de salida. En caso de no compensarse dichos festivos en la forma prevista en los apartados a) y b) de este artículo, deberán retribuirse a razón de 10,51 €/hora durante el año 2023, a razón de 10,77 € durante el año 2024 y a razón de 11,04 € durante el año 2025



Artículo 18º. HORAS EXTRAORDINARIAS.-

Durante la vigencia del presente Convenio, queda prohibida la realización de horas extraordinarias con carácter permanente. No obstante, si por necesidades de fuerza mayor fuese imprescindible la realización de horas extraordinarias, éstas se compensarán preferentemente con tiempo libre equivalente, o –en su defecto– a razón de 12,30 €/hora extraordinaria durante el año 2023, a razón de 12,61 € durante el año 2024 y a razón de 12,93 € durante el año 2025. 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 o Delegados 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 anualmente, entregando copia del resumen anual al trabajador en el parte correspondiente.

Artículo 19º. FIESTAS SINGULARES.-

Los días 24 y 31 del mes de diciembre, la jornada de trabajo finalizará a las 21:00 horas en aquellas salas que funcionen tanto en horario nocturno como en horario diurno, sin que quepa pacto en contrario de carácter individual o colectivo. Las empresas con actividad diurna deberán adaptar el presente acuerdo a su horario de trabajo, de forma que el cómputo de horas efectivas del trabajo al año no se vea alterado. Para ello, la representación legal de los trabajadores de cada centro de trabajo negociará la aplicación del contenido de este artículo con la dirección de la empresa, al objeto de determinar el horario de apertura de los días 25 de diciembre y 1 de enero, siguientes respectivamente, a las fechas indicadas. Esta regulación para los días 24 y 31 del mes de diciembre sustituye al día 1 de mayo de cada año establecido en el Convenio Marco Estatal como día de no actividad laboral.

Artículo 20º. PERMISOS RETRIBUIDOS.-

Todo trabajador afecta-do por el presente Convenio tendrá derecho a permisos retribuidos por los días que se establecen a continuación, siempre que se avise con la posible antelación y se justifique adecuadamente:

1. Quince días por matrimonio del trabajador
2. Cuatro días por nacimiento de hijos o fallecimiento de hijos, cónyuge o persona con la que se conviva, únicamente en el caso de trabajadores que no tengan el derecho al subsidio por nacimiento y cuidado del menor regulado en el artículo 178 LGSS.
3. Dos días por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer algún desplazamiento, el permiso será de cinco días
4. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
5. Un día por traslado del domicilio habitual.
6. Por el tiempo indispensable para concurrencia de exámenes.
7. 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



8. Un día por celebración de matrimonio, civil o religioso, bautizo o comunión, civil o religiosa de los hijos del trabajador o de la trabajadora, u otra celebración de carácter religioso que por tradición le sean propias, de los hijos del trabajador o de la trabajadora, en número y límites temporales homogéneos con otras religiones previa justificación.

El permiso de lactancia establecido en el apartado 4 del artículo 37, del E.T. , y en el apartado anterior, en el supuesto que quien ejerza ese derecho haya optado por acumularlo en jornadas completas , se regirá por los términos siguientes:

- a) Deberá disfrutarse de forma ininterrumpida y a continuación del periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del ET, y en su caso, vacaciones.
- b) Los trabajadores deberán preavisar por escrito con, al menos, quince días de antelación al inicio de la opción del disfrute acumulado en jornadas completas.
- c) El número de jornadas a disfrutar por el citado permiso se hallará calculando los días laborables que medien entre el fin de la suspensión del contrato de trabajo , hasta el cumplimiento de la edad de nueve meses del hijo, o hasta la fecha de terminación o interrupción del contrato de trabajo , si ésta fuera anterior, a razón de una hora por día previsto de trabajo.

Cualquier derecho dispuesto en beneficio, protección o ayuda de los trabajadores en razón de su vínculo matrimonial, por el presente Convenio será también de aplicación a los trabajadores unidos a otra persona en una relación de efectividad análoga a la conyugal con independencia de su orientación sexual, conforme a lo que disponga la legislación autónoma o estatal al efecto, previa aportación de la certificación correspondiente en los términos establecidos en la Disposición Adicional Primera del Convenio Marco Estatal.

Artículo 21º. PERMISOS NO RETRIBUIDOS.-

Además de las licencias legalmente establecidas, los trabajadores podrán disfrutar de un permiso, sin derecho a retribución, de hasta 30 días al año, dividido, como máximo, en dos 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.

La petición del trabajador 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 del trabajador o trabajadora, quedando huérfano un hijo menor de catorce años, dicho trabajador o trabajadora tendrá derecho a una excedencia especial no retribuida. Esta excedencia deberá ser justificada y tendrá una duración máxima de sesenta días naturales, contados a partir del cuarto o sexto día, según proceda, del fallecimiento y deberá ser solicitada al empresario por el beneficio mediante el correspondiente escrito, en el que deberá aparecer la fecha de reincorporación a su puesto de trabajo, que será automática.

CAPÍTULO V

RETRIBUCIONES

Estructura salarial.



Salario Base: Es la parte de la retribución fija abonada a los trabajadores y 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 descanso establecidos, e incluidos hasta 15 minutos de exceso de jornada diaria para el cierre y arqueo de máquinas y caja.

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 los trabajadores en el desempeño de sus funciones operan con dinero).

El salario base se ha establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

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:

b. Complementos Personales Tales como aplicación de títulos, idiomas o conocimientos especiales, o cualquier otro de naturaleza análoga que derive de las condiciones personales del trabajador 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;

c. Antigüedad

d. Cualesquiera que vengan determinados por las características especiales y personales del trabajador.

e. Complementos de vencimiento periódico superior al mes. Todos los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a tres pagas extraordinarias, de salario base más antigüedad consolidada, en su caso, que se abonarán los días 30 de junio y 20 de diciembre, de cada año, y la tercera coincidiendo con el inicio del periodo de vacaciones anuales, pudiendo prorratearse las tres pagas en 12 mensualidades.

Los trabajadores y trabajadoras que ingresen o cesen durante el año, percibirán la parte proporcional de dichas pagas.

f. 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. Retribución en especie.

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

CAPÍTULO VI

CONDICIONES ASISTENCIALES

Artículo 22º. BAJA INCENTIVADA.-



El personal con edades entre 60 y 63 años, que cause baja voluntariamente en la empresa, percibirá junto con la liquidación correspondiente una indemnización por importe igual al salario de un mes previsto en este convenio para el nivel profesional que ostente.

Artículo 23º. DEFUNCIÓN.-

La empresa abonará al cónyuge o pareja de hecho de sus trabajadores 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 de Convenio más complemento “*ad personam*”, en concepto de ayuda por defunción.

Artículo 24. MATRIMONIO.-

Las empresas abonarán a los trabajadores con más de dos años de antigüedad en la misma, que contraigan matrimonio civil o canónico o adopten la forma de parejas de hecho debidamente acreditadas en el registro público correspondiente, y que continúen prestando sus servicios en la empresa, un premio de nupcialidad equivalente al importe de un mes de salario convenio.

Artículo 25. COMPLEMENTOS DE 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. Esta posible diferencia se abonará a partir del día decimotercero de baja y hasta un máximo de seis meses, salvo que:

i) El trabajador tenga una segunda baja médica, dentro del año siguiente a la última baja médica, que solo tendrá derecho al 50% del complemento de incapacidad temporal. Y en caso de más bajas médicas, dentro del año siguiente a la última baja médica, no tendrá derecho al complemento de incapacidad temporal. (A modo de ejemplo, caso de una baja médica el 01 de enero el trabajador percibirá el complemento de IT desde el 13º día hasta un máximo de 6 meses desde la baja, y si vuelve a coger otra baja el 01 de agosto solo cobrará el 50% del complemento y si coge una tercera baja antes de finalizar el año (baja inicial fue 01 de enero) ya no cobrará el complemento de IT en esta tercera baja). Todo ello para nuevas bajas no para el caso de recaídas.

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

Artículo 26. PÓLIZA DE ACCIDENTES.-

Las empresas suscribirán una Póliza de Seguros, que garantice a los trabajadores las siguientes coberturas : si como consecuencia de un accidente laboral o enfermedad profesional se ocasiona la muerte del trabajador la cantidad de 15.000 €, si deriva una situación de Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual o Absoluta la cantidad de 18.000 € y si deriva una situación de Gran Invalidez la cantidad de 25.000 €.



CAPÍTULO VII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 27º. CLASES DE FALTAS.-

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

Artículo 28º. FALTAS LEVES.-

Se consideraran 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 parte de sus compañeros o compañeras o público.
- d) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- e) No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

Artículo 38º. 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; salvo que preavise y no ocasione perjuicio grave a la empresa.
- c) Provocar o mantener discusiones con otros trabajadores o trabajadoras en presencia del público o que trascienda a éste.
- d) La simulación de enfermedad o accidente.
- e) Manipular dentro de los armarios o enseres personales de sus compañeros o compañeras, 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 29. 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 otro compañero o compañera 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 los otros trabajadores o trabaja-doras 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 los demás trabajadores 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 trabajadores o trabajadoras y público en general.

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

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 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



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

Artículo 30º. GRADUACIÓN DE SANCIONES.-

Para la aplicación de las sanciones previstas en el artículo anterior, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, categoría profesional del infractor, y repercusión del hecho en los demás trabajadores y trabajadoras, en el público y en la empresa. En el supuesto de la falta prevista en el artículo 34.c, si el/la trabajador/a aceptara someterse a tratamiento de superación de su adicción, esta circunstancia será, necesariamente, tenida en cuenta para graduar la sanción disciplinaria.

Artículo 31º. SANCIONES.-

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

Faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito.

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

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

Artículo 32º. 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 33º. ABUSOS DE AUTORIDAD POR SUPERIORES.-

Todo trabajador 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 los trabajadores y trabajadoras o el propio interesado podrán formular las oportunas denuncias ante la Autoridad Laboral y Autoridades Estatales o Autonómicas con competencias en materias de Juego.

Artículo 34º. 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, como una particularidad añadida y siempre difícil para el trabajador, la de ser intermediario 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 el trabajador o 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 del trabajador o 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 extrema a través de agresiones verbales o físicas amenazantes, intimidatorios, abusivos o acusantes; 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 los artículos 33, 34 y 35 del Convenio Marco Estatal.

CAPÍTULO VIII

DERECHOS DE REPRESENTACIÓN UNITARIA Y SINDICAL

Artículo 35º. DERECHOS DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL Y MIEMBROS DEL COMITÉ DE EMPRESA.-

Los delegados de personal y miembros del comité de empresa legalmente elegidos gozarán de las competencias, derechos, preferencias y garantías previstos en el Estatuto de los Trabajadores, Convenio Marco Estatal y normas generales de aplicación. El número de horas mensuales para atender asuntos de carácter sindical previa notificación al empresario y posterior justificación será de veinte. Se establece la acumulación de horas para atender asuntos de carácter sindical entre los miembros del comité de empresa, delegados de personal y delegado sindical, de forma que se puedan acumular en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo que determine la Ley las horas en cada caso de aplicación en virtud de la representación existente en cada empresa.

Artículo 36º. DERECHOS SINDICALES.-

Los sindicatos podrán constituir secciones sindicales en las empresas con más de 20 trabajadores en las que cuenten con un 50% de la plantilla afiliada a dicho sindicato. Las secciones sindicales que reúnan dichas condiciones tendrán un delegado sindical que gozará de las competencias, derechos, preferencias y garantías previstos en el Estatuto de los Trabajadores y normas generales de aplicación, salvo en cuanto al crédito de horas mensuales retribuidas que dispone el Art. 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 37º. COBRO DE CUOTAS SINDICALES.-

Las empresas a requerimiento de los sindicatos representados en las mismas descontarán previa autorización fehaciente de los trabajadores las cuotas sindicales dando traslado de su importe al sindicato de referencia.

CAPÍTULO IX

OTROS ASPECTOS GENERALES

Artículo 38º. COMISIÓN PARITARIA.-

1.- La comisión paritaria del presente convenio se constituirá por representantes de las partes firmantes del convenio, correspondiendo tres representantes a la representación empresarial y tres representantes a la representación social que libremente designe cada una de la partes, arreglo a su nivel de representatividad. Dichos representantes podrán asesorarse de los profesionales que consideren oportuno, los cuales acudirán a las reuniones que se



celebre con voz y sin voto. Los acuerdos se tomarán por el voto favorable de la mayoría de las representaciones.

Serán funciones de dicha comisión:

Interpretación del presente convenio.

Aplicación y vigilancia de su cumplimiento.

Seguimiento de aquellos acuerdos que deban producirse en el tiempo.

Mediación en los procedimientos de conflicto colectivo que se formulen. A tal efecto será imprescindible para acudir a la vía judicial la presentación ante la comisión paritaria de la reclamación de que se trate, quien tras reunión al efecto emitirá informe que deberá acompañarse inexcusablemente a la demanda que en su caso se presente ante la jurisdicción laboral. En dicho informe se concretará la posición de la comisión paritaria en su conjunto o de cada una de las partes de la misma en caso de desacuerdo en el contenido del mismo.

Entender de los “descuelgues” del presente convenio que por las empresas afectadas se formulen.

El domicilio de la Comisión Paritaria será el de la Calle Gran Vía Germanías nº 29-1 entresuelo (46005) de Valencia.

2.- Solución autónoma de conflictos laborales. Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VII Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOGV 21/03/2023), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación y, en su caso, arbitraje del Tribunal de Arbitraje Laboral.

Artículo 39º. DESCUELQUES DEL CONVENIO.-

Cuando concurren causas económica, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del E.T., se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del E.T., a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo, que afecte a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial
- e) Sistema de trabajo y rendimiento
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del E.T.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la seguridad social Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de



ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal, o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4 del E.T., en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude este artículo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado. Asimismo las partes podrán someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refieren los párrafos anteriores o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma al Consejo Tripartito para el Desarrollo de las Relaciones Laborales y la Negociación Colectiva de la Comunitat Valenciana.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

CAPITULO X

Artículo 40º. IGUALDAD.-

Las organizaciones firmantes del presente convenio, tanto sindicales como empresariales entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel



sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo.

Por ello, de conformidad con lo establecido en la Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo, las empresas con más de 50 personas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad, en los términos y plazos que en dicha norma se regulan.

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

Para esta materia será de aplicación supletoria el artículo 87 del convenio marco estatal empresas organizadoras del bingo.

CAPÍTULO XI

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA:

LIQUIDACIÓN DE ATRASOS 2023.- La regularización salarial derivada de lo previsto en el presente convenio podrá realizarse hasta el último día del mes siguiente al de la publicación del presente convenio.

CAPÍTULO XII

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA:

MANUTENCIÓN.-Las empresas pondrán a disposición de los trabajadores cuyo turno de trabajo coincida con la comida y/o cena, o, se incorporen al turno con posterioridad (a la comida y/o cena) no superior a treinta minutos, o bien, abandonen el turno con una antelación (a la comida y/o cena) no superior a treinta minutos, un menú denominado a la usanza del Sector de Hostelería "de familia" sin cargo alguno para el trabajador, quedando prohibida su compensación crematística. Alternativamente, de forma global por cada centro de trabajo, podrá sustituirse el sistema previsto en el párrafo primero de este artículo por el suministro del menú ordinario existente para los clientes con una reducción en el precio de venta del 30%. La opción colectiva a ejercer por los trabajadores en cada centro de trabajo deberá obrar ante la Dirección de la empresa en el plazo de quince días naturales a contar desde el día primero de enero de cada año. En caso contrario, será la empresa quien determine el sistema de aplicación correspondiente. No obstante todo lo anterior, se respetarán las condiciones más beneficiosas que en esta materia pudieran existir, de aplicación exclusiva para aquellos trabajadores en alta el día 31 de diciembre de 1997.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA:

PLAN DE PENSIONES.- Dada la sustitución realizada en el Convenio Colectivo Provincial anterior en materia de premios de jubilación, y teniendo en cuenta que las obligaciones al respecto contenidas en los convenios precedentes fueron sustituidas por otras fórmulas establecidas en el propio Convenio Colectivo Provincial, lo dispuesto en el Convenio Marco Estatal del Sector no será de aplicación a las empresas afectadas por el presente Convenio.



DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA:

VALIDEZ DEL PAPEL MONEDA.- Las empresas deberán proveer a los trabajadores a su servicio que desarrollen funciones en las que necesariamente estos gestionen papel moneda de los medios necesarios de comprobación de la validez de los billetes de curso legal que reciban, quedando estos obligados a su utilización y responsabilizándose del importe de los billetes falsos que acepten sin hacer uso de los citados medios. En el caso de que la empresa no provea al trabajador de los medios necesarios para tal comprobación, los trabajadores que reciban y acepten billetes falsos quedarán exentos de toda responsabilidad por tal incidente.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA:

PLUS CONVENIO CONSOLIDADO.- El Plus Convenio se sustituyó en su día por el Plus Convenio Consolidado, que queda regulado según la redacción dada en dicho convenio de fecha 4-IV-2009. La determinación del plus de Convenio Consolidado que percibirán los trabajadores y trabajadoras a partir del año 2009, corresponderá en su cuantía considerando la media percibida durante el año 2008. La media percibida se determinará tomando todas las cuantías percibidas y que establece el anterior convenio colectivo provincial del bingo en concepto de plus convenio, durante el año 2008, divididas entre el número de meses de prestación de servicios durante el referido año 2008, manteniendo su cuantía en el futuro, no siendo compensable ni absorbible. Las empresas que procedan a extinguir contratos indefinidos 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 a contratar a otro trabajador o 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 convertido su contrato en indefinido, el mismo plus convenio consolidado que hubiera percibido el trabajador o trabajadora que extinguió su contrato.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA:

COMPLEMENTO AD PERSONAM.- La permanencia en la empresa se premiaba con un complemento personal consistente en un 3% del salario base indicado en este convenio por cada dos años de permanencia en el empleo, con un límite del 30% equivalente a 20 años de antigüedad. No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, con efectos del día 31 de diciembre de 2000, el devengo de dicho complemento personal quedó suprimido, respetándose con carácter personal las cantidades devengadas a dicha fecha y/o en fase de devengo, de forma que la fracción de tiempo computada desde la última fecha de devengo o desde la fecha de ingreso en la empresa se acredite por el importe que proporcionalmente corresponda al citado día. La cantidad resultante conformó el complemento personal denominado "Ad Personam", el cual no será compensable ni absorbible por ningún concepto, manteniendo su importe en el futuro durante toda la permanencia del trabajador en la empresa.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA:

ROPA DE TRABAJO E IMAGEN PERSONAL.- Anualmente las empresas suministrarán a todos sus trabajadores la ropa de trabajo que establezcan de utilización en la misma. Dicha ropa deberá entregarse a la empresa en caso de causar baja sin haber agotado el período de utilización anual. El mantenimiento doméstico del perfecto estado de dicha ropa de trabajo corresponde al trabajador receptor de ésta. El personal cuidará de mantener una correcta imagen personal



frente al público asistente a las Salas de Bingo, de acuerdo con los usos y costumbres en este sector empresarial.

ANEXO Nº 1:

TABLAS SALARIALES

	2023	2024	2025
Salario base anual	15.525,00	15.913,12	16.310,95
Salario base mensual (15 pagas)	1.035,00	1.060,87	1.087,40
Hora extraordinaria	12,30	12,61	12,93

Las partes acuerdan que si el IPC acumulado de los años 2023,2024 y 2025 supera el 12% se aplicará una cláusula de revisión del 1% sobre las tablas del año 2025, aplicable para el año 2026.

