

XV Convenio colectivo de trabajo para el sector de las empresas organizadoras del juego de bingo de Catalunya. Resumen

VIGOR 2023-2026

Código de Conv. Núm. 79000205011992
(DOGC, 07-05-2024)

RESUMEN

1. Entrada en vigor y duración
 - 1.1. Ámbito funcional
 - 1.2. Ámbito temporal
2. Condiciones económicas
 - 2.1. Salario base
 - 2.2. Tablas salariales 2024
 - 2.3. Tablas salariales 2023
 - 2.4. Horas extraordinarias
 - 2.5. Plus Convenio Consolidado
 - 2.6. Plus de prolongación de jornada
 - 2.7. Plus nocturnidad
 - 2.8. Matrimonio
 - 2.9. Complemento ex-antigüedad
 - 2.10. Gratificaciones extraordinarias
 - 2.11. Ropa de trabajo
 - 2.12. Plus de permanencia
 - 2.13. Complemento incremento de jornada
 - 2.14. Complemento «ad personam»
3. Revisión salarial del convenio colectivo
 - 3.1. Revisión salarial 2025 (DOGC, 30-01-2025)
 - 3.2. Revisión salarial
4. Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones
 - 4.1. Jornada laboral
 - 4.2. Jornada y descanso semanal
 - 4.3. Calendario laboral
 - 4.4. Vacaciones anuales
 - 4.5. Jubilación
 - 4.6. Fiestas abonables
 - 4.7. Fiesta del trabajo (1 de mayo)
5. Permisos y excedencias
 - 5.1. Excedencias
 - 5.2. Renovación de permisos, autorizaciones y licencias
 - 5.3. Resolución de licencias, autorizaciones y permisos
 - 5.4. Permisos retribuidos
 - 5.5. Permisos no retribuidos
 - 5.6. Pausas y reducción de jornada por lactancia
6. Salidas, dietas y viajes y quebrantos de monedas
 - 6.1. Cena y/o comida
 - 6.2. Quebranto de moneda
 - 6.3. Plus de transporte
 - 6.4. Movilidad geográfica
 - 6.5. Cambio entre centros de trabajo
7. Tipos de contratos de trabajo y su duración
 - 7.1. Contrato fijo discontinuo
 - 7.2. Contrato a tiempo parcial
 - 7.3. Contrato eventual por circunstancias de la producción
 - 7.4. Contrato de sustitución
 - 7.5. Contrato para la obtención de la práctica profesional
 - 7.6. Contrato de formación en alternancia
 - 7.7. Contrato de relevo
 - 7.8. Empresas de trabajo temporal
8. Periodos de prueba
9. Régimen disciplinario
 - 9.1. Faltas
 - 9.2. Sanciones
 - 9.3. Prescripción
10. Fechas de preaviso por finalización de la relación laboral
11. I.T. Condiciones especiales
 - 11.1. Complemento a las prestaciones de incapacidad temporal
 - 11.2. Defunción
 - 11.3. Seguro colectivo de accidentes de trabajo

1. Entrada en vigor y duración

1.1. Ámbito funcional

Están incluidas en el campo de aplicación de este Convenio todas las empresas dedicadas a la organización del juego del bingo, bien sean sociedades de servicios o titulares de licencia gubernativa cuando exploten u organicen directamente la actividad del bingo.

1.2. Ámbito temporal

Este Convenio entrará en vigor con carácter general a partir del 1 de enero de 2023 y su duración será de cuatro años, hasta el 31 de diciembre de 2026, prorrogándose a su finalización de año en año excepción hecha de efectuarse la denuncia por alguna de las partes.

2. Condiciones económicas

2.1. Salario base

Durante la vigencia de este Convenio, el salario base para todos los puestos de trabajo y todos los niveles profesionales, sea cual sea su puesto de trabajo de la sala para la cual presta sus servicios, queda fijado en la cuantía siguiente:

- Salario base mensual 1.033,77 euros para el año 2023

Para los años 2024, 2025 y 2026 la cantidad será incrementada tal y como prevé al artículo 46.

Las personas trabajadoras con contratos de trabajo fijos discontinuo y a tiempo parcial percibirán su salario prorrateado por las horas realmente trabajadas.

2.2. Tabla salarial 2024

Tabla salarial	Euros
Salario base (mes)	1.064,78
Nocturnidad (mes)	82,70
Plus transporte (mes)	59,12
Quebranto de moneda (mes)	20,48
Plus prolongación jornada (mes)	60,97
Complemento incremento jornada (mes)	70,41

Horas extraordinarias	Euros
Director de sala	13,32
Personal de mesa	12,61
Personal de mesa	11,19

Complemento ex-antigüedad: el importe aplicable a 31 de diciembre de 2023 será incrementado en un 3,00% y con efectos 1/01/2024.

Plus convenio consolidado: el importe aplicable a 31 de diciembre de 2023 será incrementado en un 3,00% y con efectos 1/01/2024.

2.3. Tablas salariales 2023

Tabla salarial	Euros
Salario base (mes)	1.033,77
Nocturnidad (mes)	80,29
Plus transporte (mes)	57,40
Quebranto de moneda (mes)	19,88
Plus prolongación jornada (mes)	59,19
Compl. incremento jornada (mes)	68,36

Horas extraordinarias	Euros
Director de sala	12,93
Personal de mesa	12,24

Horas extraordinarias	Euros
Personal de mesa	10,86

Complemento ex-antigüedad: el importe aplicable a 31 de diciembre de 2022 será incrementado en un 3,10% y con efectos 1/01/2023.

Plus convenio consolidado: el importe aplicable a 31 de diciembre de 2022 será incrementado en un 3,10% y con efectos 1/01/2023.

2.4. 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 fuera imprescindible la realización de horas extraordinarias, éstas se compensarán preferentemente con tiempo libre equivalente. En caso de optar por la retribución de las horas extraordinarias, se remunerarán según la escala siguiente.

Para el año 2023:

- Director de sala: 12,93€
- Personal de mesa: 12,24€
- Personal de sala: 10,86€

Para los años 2024, 2025 y 2026 el incremento será el mismo que para el resto de conceptos salariales tal y como prevé al artículo 46.

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 a los Delegados de Personal la información nominal sobre el número de horas extraordinarias efectuadas, especificando las causas.

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

2.5. Plus de Convenio Consolidado

Durante la vigencia del presente convenio, el anterior plus convenio será sustituido por el presente plus convenio consolidado que percibirá el personal que prestaba servicios el 10 de marzo de 2010, fecha de la firma del convenio para los años 2009 a 2013, y que quedará fijado el valor que tenía a 31 de diciembre de 2009.

El plus convenio consolidado no será objeto de absorción ni compensación.

Las empresas que procedan a extinguir contratos indefinidos de trabajadores perceptores del plus convenio consolidado, excepto los despidos disciplinarios que sean calificados como procedentes o despidos por causas objetivas, que procedan en el plazo de los doce meses siguientes a contratar otro trabajador o trabajadora, o a convertir en indefinido un contrato temporal o de duración determinada, estarán obligadas a abonar al nuevo trabajador o trabajadora contratada, o al trabajador que ve convertido su contrato en indefinido, el mismo plus convenio consolidado que hubiera percibido al trabajador o trabajadora que extinguió su contrato.

En el caso de consolidación de un puesto de trabajo superior, el trabajador percibirá el plus convenio consolidado correspondiente a dicho puesto.

El incremento para el año 2023 será el que figura en el anexo I.

Para los años 2024, 2025 y 2026 la cantidad será incrementada tal y como se prevé el artículo 46.

2.6. Plus de prolongación de jornada

Con el fin de compensar económicamente aquellos trabajadores o trabajadoras que por necesidades reales de la sala deben llevar a cabo trabajos fuera de las horas normales, como por ejemplo cierre de caja, recogida de la sala, revisión de cartones y series, etc., las empresas abonarán a los mencionados trabajadores o trabajadoras un plus de prolongación de jornada, por el importe siguiente:

- Importe mensual: 59,19 euros para el año 2023
- Para los años 2024, 2025 y 2026 la cantidad será incrementada tal y como prevé al artículo 46.

Estas cantidades mensuales las percibirán únicamente aquellos trabajadores o trabajadoras que lleven a cabo estos trabajos. Siempre que se perciba este plus, el tiempo dedicado a la realización de estos trabajos extraordinarios no tendrá la consideración de horas extraordinarias.

2.7. Plus nocturnidad

Las empresas abonarán, a todos los trabajadores o trabajadoras que hagan parte de su jornada a lo largo de la semana a partir de las 22 horas, la cantidad mensual de 80,29 euros para el 2023, por el concepto de nocturnidad, en 12 pagas, incluidas las vacaciones.

Para los años 2024, 2025 y 2026 la cantidad será incrementada tal y como prevé al artículo 46.

Conciliación de la vida familiar: con el fin de proteger las condiciones laborales de las personas que, en virtud de la Ley 8/2006, de 5 de julio, de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal al servicio de las administraciones públicas de Cataluña, se acojan a la posibilidad de reducción de su jornada laboral, éstas tendrán derecho a percibir la cuantía que corresponda del plus de nocturnidad, aunque parte de su jornada (ya reducida) no coincida con el horario nocturno establecido en el presente artículo.

2.8. Matrimonio

El personal de los 2 sexos, con más de 2 años de antigüedad en la empresa, que contraiga matrimonio civil o canónico o pareja de hecho y que continúe prestando sus servicios en la empresa, tendrá derecho a percibir como premio de boda una gratificación equivalente a 30 días de salario, más plus de ex-antigüedad y ad personam, de corresponder, así como un permiso retribuido de 17 días, quedando excluidos los contratados a tiempo parcial, que disfrutarán de estos beneficios de forma prorrateada.

2.9. Complemento ex-antigüedad

A fin de respetarse los derechos adquiridos, con efectos de 1 de enero de 1999, y en sustitución del complemento por antigüedad, quedó establecido un complemento ad personam – que a partir del 9º Convenio pasó a denominarse ex-antigüedad – de carácter salarial y de naturaleza no absorbible ni compensable, en cuantía equivalente al complemento de antigüedad reconocido a 31 de diciembre de 1998.

El incremento para el año 2023 será el que figura en el anexo I.

Para los años 2024, 2025 y 2026, el complemento ex-antigüedad (antes ad personam) se incrementará tal y como se prevé en el artículo 46.

2.10. Gratificaciones extraordinarias

Todos los trabajadores o trabajadores percibirán 3 gratificaciones extraordinarias que se abonarán, respectivamente, antes del 30 de junio, 20 de diciembre (Nadal) y al inicio del disfrute de las vacaciones.

El importe de las pagas será de una mensualidad del salario base y a quien corresponda, plus de convenio consolidado y complemento ex-antigüedad.

Los trabajadores o trabajadoras a tiempo parcial – fijos o de duración determinada – percibirán estas gratificaciones extraordinarias prorrateadas por las horas realmente trabajadas, pudiendo ser abonadas en las liquidaciones mensuales de devengados.

De mutuo acuerdo con los trabajadores o trabajadoras, las empresas podrán prorratear cualquier o la totalidad de las pagas extraordinarias.

2.11. Ropa de trabajo

Aualmente las empresas suministrarán, como mínimo, a todos sus trabajadores o trabajadoras 2 uniformes completos, siempre que se les exija su utilización. Así mismo, suministrarán todas aquellas piezas sobre las que la empresa establezca condiciones determinadas con respecto al modelo o color.

En cuanto al calzado, correrá a cargo de la empresa siempre que se recomiende un establecimiento por la exclusividad del modelo.

2.12. Plus de permanencia

En sustitución del plano de pensiones establecido al artículo 65 del vigente convenio marco estatal de bingos, se establece un premio de permanencia equivalente a una mensualidad de salario base más complemento ex-antigüedad por cada 5 años de prestación de servicios en la empresa, a percibir por la persona trabajadora que con 55 años o más de edad cause baja voluntaria en ésta.

2.13. Complemento incremento de jornada

Las empresas, para sus personas trabajadoras en plantilla a 31 de diciembre de 2004, y mientras dure la relación laboral, establecerán un complemento denominado incremento de jornada, como consecuencia del aumento de jornada pactado en el 9.º Convenio a partir del 1 de enero de 2005.

La cuantía de éste será de 12 mensualidades a razón de 68,36€ para en 2023.

Para los años 2024, 2025 y 2026, el complemento se incrementará tal y como se prevé al artículo 46.

2.14. Complemento «ad personam»

Para el año 2023 y sucesivos de vigencia del convenio las empresas, para sus personas trabajadoras en plantilla a 31 de diciembre de 2004 y mientras perdure la relación laboral, mantendrán un complemento ad personam que les garantice el mantenimiento de su nivel retributivo por el concepto plus convenio.

El mencionado complemento será la diferencia entre las cantidades devengadas para 2004, de acuerdo con las extinguidas tablas – incluyendo la cuantía correspondiente a las pagas extras -, y el cómputo que resulte de las tablas de aplicación a 31 de diciembre de 2008.

El complemento anual así calculado se distribuirá en 12 mensualidades.

En los supuestos de subrogación, sucesión o sustitución empresarial, así como de cambio de empresa en el seno de un grupo empresarial, será de aplicación lo dispuesto en los artículos 17 a 21 y otros de la legislación vigente, a fin de garantizar el mantenimiento de los complementos a los cuales se refieren los párrafos anteriores.

3. Revisión salarial del convenio colectivo

3.1. Revisión salarial 2025 (DOGC, 30-01-2025)

Tabla salarial año 2025	Euros
Salario base (mes)	1096,72
Nocturnidad (mes)	85,18
Plus transporte (mes)	60,89
Quebranto de moneda (mes)	21,09
Plus prolongación jornada (mes)	62,80
Complemento incremento jornada (mes)	72,53

Horas extraordinarias 2025	Euros
Director de sala	13,72
Personal de mesa	12,99
Personal de sala	11,53

Complemento ex-antigüedad: El importe aplicable a 31 de diciembre de 2024 se incrementará en un 3,00% de conformidad con el artículo 46 para el año 2025.

Plus convenio consolidado: El importe aplicable a 31 de diciembre de 2024 se incrementará en un 3,00% de conformidad con el artículo 46 para el año 2025.

3.2. Revisión salarial

Para el año 2023, se incrementarán en un 3,10%, y con efectos de 1/01/2023, los siguientes conceptos retributivos: horas extraordinarias, salario base, quebranto de moneda, plus prolongación jornada, plus transporte, plus nocturnidad, plus convenio consolidado, complemento ex antigüedad e incremento de jornada. Todo ello de conformidad con las tablas del anexo I.

Para el año 2024, se incrementarán en un 3,00% y con efectos de 1/01/2024 los siguientes conceptos retributivos: horas extraordinarias, salario base, quebranto de moneda, plus prolongación jornada, plus transporte, plus nocturnidad, plus convenio consolidado, complemento ex antigüedad e incremento de jornada. Todo ello de conformidad con las tablas del anexo I.

Finalizado 2024, si el IPC interanual de diciembre de 2024 fuera superior a 3%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1%, con efecto de 1 de enero de 2025. De proceder la revisión dichas tablas salariales deberán ser confeccionadas antes del 31 de enero 2025.

Para el año 2025, se incrementarán en un 3,00% y con efectos de 1/01/2025 los siguientes conceptos retributivos: horas extraordinarias, salario base, quebranto de moneda, plus prolongación jornada, plus transporte, plus nocturnidad, plus convenio consolidado, complemento ex antigüedad e incremento de jornada.

Finalizado 2025, si el IPC interanual de diciembre de 2025 fuera superior a 3%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1 %, con efecto de 1 de enero de 2026. De proceder la revisión dichas tablas salariales deberán ser confeccionadas antes del 31 de enero 2026.

Para el año 2026, se incrementarán en un 1,50% y con efectos de 1/01/2026 los siguientes conceptos retributivos: horas extraordinarias, salario base, quebranto de moneda, plus prolongación jornada, plus transporte, plus nocturnidad, plus convenio consolidado, complemento ex antigüedad e incremento de jornada.

Finalizado 2026, si el IPC interanual de diciembre de 2026 fuera superior a 1,50%, se aplicará un incremento adicional máximo del 2,50%, con efecto de 1 de enero de 2026. De proceder la revisión dichas tablas salariales deberán ser confeccionadas antes del 31 de enero 2027.

4. Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones

4.1. Jornada laboral

Durante la vigencia de este Convenio la jornada máxima efectiva de trabajo queda fijada en 1.783 horas anuales de trabajo real.

No obstante, la jornada ordinaria será de 1.750 horas anuales de trabajo efectivo, excepto cuando las necesidades del servicio lo exijan, en cuyo caso, a criterio de la Dirección de cada sala, dicha jornada podrá ampliarse individualmente hasta un máximo de 33 horas anuales, que, en ningún caso, tendrán la consideración de horas extraordinarias a un precio alzado unitario de 6 euros por hora.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de 6 horas, ha de establecerse un período de descanso de duración no inferior a 30 minutos, que no tendrá la consideración de trabajo efectivo. Se respetarán en todo caso las situaciones personales ya consolidadas.

La regularización y el pago de las horas trabajadas en exceso durante cada uno de los años de vigencia del convenio se realizarán, como máximo, el 31 de diciembre del año de su realización.

Registro de jornada

Las empresas procederán con carácter inmediato al establecimiento de un sistema de control horario en el que de forma fidedigna se refleje la jornada diaria de la persona trabajadora y en el que, al menos, se incluirá el inicio y la finalización o salida del trabajo.

El sistema utilizado en modo alguno atentará contra el derecho de las trabajadoras y trabajadores, a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente.

Con carácter mensual, se informará a la persona trabajadora o representación de que está a disposición el registro de jornada, con todo detalle necesario para su comprensión. En el supuesto de que no este conforme con el mismo, podrá efectuar la reclamación oportuna ante el departamento correspondiente de la empresa, sin perjuicio de las acciones legales que pudiera interponer al respecto.

La representación legal de los trabajadores tendrá a su disposición la misma información que la recibida por las personas trabajadoras de forma individual, así como el total de las horas de trabajo efectuadas mensualmente por cada uno de ellos.

4.2. Jornada y descanso semanal

Jornada semanal

Se establece la jornada semanal de 39 horas de trabajo efectivo para la vigencia de este Convenio, y el exceso que se pueda producir sobre la jornada anual convenida se compensará con tiempo de descanso u otra modalidad que se pacte entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras. No obstante, dadas las características especiales que concurren en la actividad, se pacta un horario flexible que en ningún caso podrá superar las 9 horas de trabajo efectivo al día o las 45 horas de trabajo efectivo a la semana, habiéndose de compensar las horas trabajadas en exceso en una semana con un mayor número de horas de descanso a la semana siguiente y, en todo caso, regularizándose dentro del mes el exceso de jornada que se haya podido hacer.

Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente transcurrirán, como mínimo, 12 horas.

Las empresas establecerán, de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, los horarios, turnos de cena o descansos periódicos y

descansos semanales, y confeccionarán un cuadro mensual que se colocará en el tablón de anuncios.

Entre las empresas y los representantes de las personas trabajadoras, o en ausencia de éstos, se establecerán los sistemas necesarios para conseguir los principios de equidad e igualdad que garanticen las rotaciones en el disfrute de descansos y vacaciones, así como la elaboración de turnos. Sin perjuicio, todo esto, de pactos individuales, en la medida en que no perjudiquen a terceros.

Descanso semanal

Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, con independencia que su jornada sea a tiempo completo o a tiempo parcial, disfrutarán de 2 días de descanso semanal continuados e ininterrumpidos.

La confección de los turnos de descanso semanal debe garantizar la rotación para todos los trabajadores o trabajadoras y durante todos los días de la semana, excepto en aquellas salas en las cuales con jornada reducida se cierren 2 días completos consecutivos.

4.3. Calendario laboral

Las empresas establecerán, de acuerdo con los representantes legales de las personas trabajadoras, un calendario laboral mensual donde constarán:

- Horarios de entrada y salida.
- Turnos de comida o cena, que no podrán empezar antes de las 3 horas del inicio de la jornada de cada trabajador o trabajadora, ni acabar más de 2 horas antes de su finalización, excepto en las salas en las cuales la jornada y el horario laboral sean reducidos.
- Descansos semanales rotativos.
- Turnos de vacaciones.
- Días de disfrute de las fiestas abonables y no recuperables.

El mencionado calendario se expondrá en el tablón de anuncios con una antelación mínima de 7 días antes del inicio de cada uno de los meses naturales.

Si por necesidades del servicio hicieran falta cambios en el calendario una vez publicado, estos se harán de acuerdo con la representación legal de los trabajadores o trabajadoras; en el caso que no sea posible por causas perentorias, se comunicará este hecho a la representación legal con la mayor brevedad posible.

4.4. Vacaciones anuales

El período de vacaciones anuales retribuidas no sustituible por compensación económica será de 30 días naturales. Estos 30 días se disfrutarán ininterrumpidamente, excepto pacto en contra 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 los trabajadores o trabajadoras elaborarán durante el mes de diciembre de todos los años el cuadro de vacaciones del año siguiente, que ha de exponerse en el tablón de anuncios. Este cuadro será elaborado una sola vez y posteriormente será por rotación exacta.

Durante el período de vacaciones, el trabajador o trabajadora percibirá las mismas retribuciones que si estuviera trabajando, excepto el plus de transporte y el quebranto de moneda.

Preferentemente, veintiuno días de vacaciones se disfrutarán, entre el 1 de junio al 30 de septiembre de todos los años, excepto en el caso de las salas de bingo de costa situada en zonas declaradas turísticas en municipios de menos de 500.000 habitantes, y ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 38 del ET.

Se podrá unir las vacaciones al período de suspensión del contrato por maternidad/paternidad, o al sucesivo período de acumulación de la reducción de jornada por lactancia, en caso de hacer uso de este derecho.

Cuando el período de vacaciones, fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida, en el tiempo, con un incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el período de suspensión del contrato de trabajo, previsto en el artículo 48, apartados 4, 5 y 7 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la incapacidad temporal, o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya finalizado el año natural a que correspondan.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa, coincida con un incapacidad temporal por contingencias diferentes a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que correspondan, el trabajador podrá hacerlo una vez haya finalizado su incapacidad siempre que no haya pasado más de dieciocho meses a partir de la finalización del año en el que se originaron.

4.5. Jubilación

Se estará a lo que disponga la legislación vigente en cada momento.

4.6. Fiestas abonables

Los días festivos abonables de cada año natural se compensarán con descanso, de una de las 3 formas a elección de la persona trabajadora:

- a. Cuando se acumulen todos los festivos, excepto el 1 de mayo, se disfrutarán de 18 días naturales de descanso
- b. Mediante cualquier otra modalidad que, de mutuo acuerdo, pacten por escrito la empresa y el trabajador
- c. Compensar las horas 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 la plantilla en cada momento precisa, restaran la hora de entrada al trabajo o adelantarán la hora de salida.

A la persona trabajadora que corresponda prestar servicios en alguna de las 14 fiestas anuales abonables y no recuperables, aparte de la compensación en descanso establecida en el apartado anterior, y además de su retribución ordinaria de este día, se le abonará una compensación económica equivalente al 40% del salario base y el plus del convenio de ese día. Esta compensación económica se liquidará en la nómina correspondiente al mes siguiente al festivo trabajado.

La empresa pedirá a sus trabajadores o trabajadoras, a través de sus representantes legales la opción elegida por escrito dentro de los 15 primeros días del mes de diciembre de todos los años, con el fin de poder planificar el trabajo del año siguiente.

A la persona trabajadora de nueva contratación la opción se pedirá dentro de los 15 días siguientes a la finalización de su período de prueba.

4.7. Fiesta del trabajo (1 de mayo)

El día 1 de mayo se considera fiesta de no-actividad laboral con carácter general, por ser el Día Internacional del Trabajo, y lo disfrutará la totalidad de la plantilla.

No obstante, las empresas y los representantes de los trabajadores o trabajadoras podrán establecer otra festividad de no-actividad laboral en sustitución del día 1 de mayo. En este supuesto tan sólo se admitirá como festividad sustitutiva una de las siguientes: verbena de San Juan (23 de junio), Noche buena (24 de diciembre), Fin de año (31 de diciembre) y, excepción hecha de la ciudad de Barcelona, la vigilia de una festividad local.

5. Permisos y excedencias

5.1. Excedencias

Se reconoce al derecho a excedencia a los trabajadores o trabajadoras afectadas por el presente Convenio que lleven más de un año al servicio de la empresa.

Excedencias voluntarias:

- Por un plazo mínimo de 4 meses y máximo de 5 años.
- El excedente no podrá trabajar en otra empresa de la misma actividad. Si infringiera esta prohibición será causa de resolución de su relación laboral.
- El trabajador o trabajadora, con un mes de antelación a la finalización de la excedencia, debe comunicar de manera fehaciente a la empresa su intención de reincorporarse.

Excedencia para atender el cuidado de un hijo

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, 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 o administrativa. La reserva del puesto de trabajo será durante los 3 años.

Excedencia por cuidado de un familiar y/o conyuge y/o pareja de hecho

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a 2 años, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o puesto de trabajo equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

Excedencia especial

Para tratamiento personal de toxicomanía o alcoholismo bajo vigilancia médica. El plazo mínimo de excedencia en este supuesto es de un año.

Las personas trabajadoras, cuando cesen las causas que motivaron la excedencia, deberán comunicar por escrito a la empresa su reincorporación al puesto de trabajo, computándose el periodo de excedencia a efectos de antigüedad laboral en los supuestos expresamente previstos en la ley.

Estas situaciones de excedencia tan sólo se computarán a efectos de antigüedad cuando así esté establecido por ley, quedando mientras tanto el contrato de trabajo suspendido de acuerdo con lo dispuesto legalmente.

La excedencia es incompatible con otra actividad laboral o profesional cuando pueda generar concurrencia con la empresa.

En caso de excedencia de una persona trabajadora, cuando implique derecho a reserva del puesto de trabajo, la empresa está obligada, en caso de sustitución, a hacerla mediante contrato de interinidad por el tiempo de duración de la excedencia.

5.2. Renovación de permisos, autorizaciones y licencias

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

En los casos de renovación de permisos, autorizaciones y licencias gubernativas, que faculden a la empresa autorizada inicialmente para la apertura y el 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 debe cumplir lo que está previsto en los artículos siguientes del presente Convenio.

5.3. Resolución de licencias, autorizaciones y permisos

La denegación de los permisos, las autorizaciones o las licencias gubernativas para el desarrollo de la actividad, por el motivo que fuera, no renovación, abandono unilateral de la actividad, rescisión de la autorización por incumplimiento legal, etc., así como el cierre de la sala por

resolución administrativa, sin perjuicio de los derechos reconocidos por el presente Convenio y los reconocidos en la legislación vigente, será causa suficiente para que las empresas afectadas por el presente convenio puedan dar por resueltos los contratos de trabajo con los trabajadores a su cargo, sin más trámite que la obtención de los derechos de prestación social por desempleo para los afectados, a través de la tramitación del expediente de regulación de empleo, si procede.

5.4. Permisos retribuidos

Toda persona trabajadora afectada por el presente convenio tendrá derecho a permisos retribuidos por los días naturales que se establecen a continuación, siempre que se avise con la posible antelación y se justifique adecuadamente:

- a. 15 días por matrimonio o pareja de hecho de la persona trabajadora.
- b. 2 días laborales por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en 2 días laborales, excepto para fallecimiento de hijos, conyuge o persona con la que conviva que, en cuyo caso será de 4 días laborales.
- c. 5 días laborales 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 por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
En caso de hospitalización y/o intervención quirúrgica, el permiso podrá disfrutarse por parte del/la trabajador/a de manera consecutiva o alterna, desde el momento en que se produzca el hecho causante que determine la hospitalización y/o intervención quirúrgica, hasta la finalización de la misma.
- d. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
- e. Un día por traslado del domicilio habitual.
- f. Por el tiempo indispensable para concurrencia de exámenes, incluido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo dispuesto en ésta en cuanto a la duración de la ausencia y su compensación económica.
- g. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con finalidad de adopción o acogimiento, por la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y por la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que hayan de efectuarse dentro de la jornada de trabajo.
- h. 2 días para asuntos personales, preavisando con 72 horas y no coincidiendo con otro empleado o empleada de la empresa que lo disfrute el mismo día, excluyéndose como posibles fechas de disfrute los días festivos intersemanales, la vigilia de éstos y los sábados, excepción hecha de acuerdo expreso entre empresa y trabajador o trabajadora.
- i. 1 día por matrimonio de padres o hijos.
- j. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legales o convencionalmente.
- k. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Además, los trabajadores tendrán derecho a los permisos y reducciones de jornada regulados en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Las ausencias o faltas de puntualidad o de asistencia al puesto de trabajo, como consecuencia de situaciones de violencia de género se consideran justificadas y serán retribuidas. Para beneficiarse de este derecho, los servicios sociales o los servicios de salud deberán acreditar que las ausencias o faltas de puntualidad son motivadas por situaciones de violencia de género, sin perjuicio de que dichas ausencias la trabajadora debe comunicárselas a la empresa.

Los permisos contemplados en el presente convenio, así como los regulados en el artículo 37 del ET se iniciarán el primer día laborable siguiente al hecho causante, cuando este hecho sucediese en día no laborable.

Las parejas de hecho tendrán el mismo tratamiento a efecto de licencias que una pareja de derecho, siempre que la persona trabajadora tenga reconocida en la empresa una antigüedad mínima de un año. Se entenderá como pareja de hecho, lo dispuesto en los artículos 234-1 y 234-2 de la Sección Primera, Capítulo IV, de la Ley 25/2010, de 29 de julio, del Libro segundo del Código Civil de Catalunya, relativo a las persona y la familia, estableciendo tres supuestos:

- a. Convivencia de más de 2 años ininterrumpidos
- b. Convivencia durante la cual la pareja ha tenido un hijo
- c. Formalización de la relación de pareja estable en escritura pública

5.5. 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 el año, dividido, como máximo, en 2 períodos no inferiores a 15 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 previstos en los apartados 2 y 3 del artículo anterior.

La petición del trabajador o trabajadora debe hacerse por escrito y las empresas concederán estos permisos no retribuidos siempre que haya causa justificada.

5.6. Pausas y reducción de jornada por lactancia

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 37.4 del ET, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora retribuida de ausencia del trabajo. Esta ausencia retribuida se podrá disfrutar a elección de la persona trabajadora previa comunicación a la Dirección de la empresa con antelación suficiente, conforme a las siguientes opciones:

1. Dividida en 2 fracciones a comienzo o al fin de la jornada o de algún de los turnos de ésta si se trabaja en régimen de jornada partida.
2. Reducción de jornada diaria de 30 minutos
3. Acumular el total de horas a razón de una hora por día hasta que el menor cumpla 9 meses y disfrutar dicho permiso en jornadas completas y de manera ininterrumpida, a continuación del descanso por maternidad, de manera que se disfruten de 4 semanas a continuación del permiso de maternidad. Este período aumentará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple. Las personas trabajadoras que deseen disfrutar de esta acumulación deberán comunicarlo a la empresa con una antelación mínima de un mes.

Lo regulado en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante guardador o acogedor.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia corresponderán a la persona trabajadora.

El trabajador o trabajadora debe preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha en la cual se reincorporará a su jornada ordinaria.

6. Salidas, dietas y viajes y quebrantos de moneda

6.1. Cena y/o comida

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

6.2. Quebranto de moneda

Las empresas abonarán al personal de mesa y al personal de sala, cuando vendan cartones o se les asigne la función de facilitar cambio de máquinas recreativas, un plus de quebranto de moneda, por la cuantía siguiente:

- Importe mensual: 19,88 euros para el año 2023
- Para los años 2024, 2025 y 2026 la cantidad será incrementada tal y como prevé al artículo 46.

Este plus se percibirá durante 11 meses el año, quedando excluido el mes de disfrute de las vacaciones anuales. Los trabajadores o trabajadoras fijas de trabajo discontinuo percibirán este plus prorrateado por los días trabajados.

6.3. Plus de transporte

Como compensación de los gastos de desplazamientos y medios de transporte dentro de la localidad, así como desde el domicilio a los centros de trabajo y su retorno, se establece un plus de distancia y transporte en cuantía mensual de 57,40 euros para el 2023, que percibirán los trabajadores o trabajadoras mensualmente, o prorrateado por los días trabajados en los casos de los fijos de trabajo discontinuo. Este plus se percibirá durante 11 mensualidades, quedando excluido el mes de disfrute de vacaciones anuales.

Para los años 2024, 2025 y 2026 la cantidad será incrementada tal y como prevé el artículo 46.

6.4. Movilidad geográfica

Se entiende por traslado el cambio del centro de trabajo para la prestación del servicio que conlleve un cambio de domicilio habitual de la persona trabajadora.

El traslado de personas trabajadoras exigirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. En cuando al procedimiento establecido al respecto se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del ET.

En caso de no llegar a un acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras, o bien si no hubiere en el centro de trabajo, la decisión sobre esto se someterá necesariamente a procedimiento arbitral en el Tribunal Laboral de Cataluña, dictándose laudo de obligado cumplimiento.

Si existiera acuerdo o en el caso que el arbitraje fuera favorable al traslado, este lo cubrirán en primer lugar los trabajadores o trabajadoras que así lo soliciten.

Notificada la decisión de traslado, la persona trabajadora tendrá derecho a 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, de conformidad con el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso, la persona trabajadora tendrá garantizados todos los derechos que tuviera adquiridos, así como cualquier otro que en el futuro pudieran establecerse.

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

6.5. Cambio entre centros de trabajo

En el supuesto de cambio 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 período de consultas de 5 días destinados a llegar a un acuerdo que salvaguarde las condiciones laborales y económicas del centro de procedencia para la persona trabajadora.
2. En el supuesto que no se llegara a acuerdo con la persona trabajadora, será necesariamente la representación de las personas trabajadoras del centro de procedencia de aquel o de la empresa, si hubiera Comité Intercentros, la que decida en el plazo de 3 días desde el recibo de la notificación, considerando los motivos alegados por la empresa para realizar el cambio y la existencia o no de trabajadores o trabajadoras voluntarios para cubrir el cambio.
3. En ningún caso, excepción hecha de acuerdo voluntario, podrán cambiarse de centro los representantes legales de las personas trabajadoras con mandato en vigor o los que en el plazo de un año hubieran cesado en estas funciones. Así mismo, tampoco se podrán cambiar a aquellas personas trabajadoras que, estando en proceso electoral, tomen parte de las candidaturas a Delegados/as de Personal o Comités de Empresa. Las salvaguardias anteriores serán de aplicación a los Delegados/as Sindicales.
4. Cuando existan razones de carácter económico, técnico, organizativo y de producción, sólo será posible el cambio de centro de trabajo cuando quede acreditado que los diferentes centros de trabajo formen parte de una misma empresa.
5. El cumplimiento del procedimiento anteriormente expuesto no hará falta en el supuesto que el cambio sea colectivo como consecuencia del cambio en la ubicación del centro de trabajo. En este caso se debe cumplir lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

7. Tipos de contratos de trabajo y su duración

7.1. Contrato fijo discontinuo

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

A los supuestos de trabajo discontinuos que se repitan en fechas ciertas les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.

1. La consideración de las personas trabajadoras fijas discontinuas se hará constar obligatoriamente en el contrato de trabajo que se suscriba, así como las circunstancias especiales que puedan concurrir. Se computará su antigüedad con carácter general desde la firma inicial del contrato de trabajo.
2. El llamamiento debe hacerse por orden de antigüedad dentro de cada grupo profesional. Se tendrá el mismo criterio cuando el empresario acuerde prolongar la actividad de la persona trabajadora, siempre que éste no tenga suspendido el contrato por tiempo igual o superior al de la prolongación, siendo ésta de obligada aceptación por parte del trabajador o trabajadora.

En el caso de ausencia de llamamiento, la persona trabajadora debe reclamar en el plazo de 20 días hábiles en procedimiento de despido delante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo desde el momento en que tuviera conocimiento de la falta de convocatoria.

En lo no previsto en este punto se estará a lo dispuesto en el artículo 16 del ET.

7.2. Contrato a tiempo parcial

Podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto en el contrato para la formación.

Debe hacerse constar, entre otros elementos, si el contrato se celebra por tiempo indefinido o por duración determinada, identificando, en este último caso, el supuesto previsto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores que justifica esta duración, así como el número y la distribución de horas al día, a la semana, al mes o al año durante las cuales el trabajador o trabajadora prestará servicios.

El contrato de trabajo se entenderá formalizado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

En caso de aumento de plantilla, o vacante que haga falta cubrir, en igual puesto de trabajo o grupo profesional, las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial tendrán preferencia sobre nuevas contrataciones a tiempo completo.

Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo.

En lo no regulado en el presente apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

7.3. Contrato eventual por circunstancias de la producción

Se podrán celebrar al amparo del artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores podrán tener una duración máxima de 12 meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima. Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del ET. Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Con independencia de la indemnización legal que corresponda, si la duración cierto del contrato se prolongara por más de 6 meses y, al acabar éste o su prórroga, se extinguiera por voluntad del empresario o la empresaria, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a una indemnización adicional a la legal de un día de su salario por mes trabajado, o prorrate si procede, desde el 6º mes de su prestación laboral y hasta un máximo de 12 días.

No podrán utilizar esta modalidad contractual, en los términos anteriormente expuestos, las empresas que no tengan cubiertas las plantillas de las personas trabajadoras fijas establecidas en el presente Convenio.

En lo no regulado en el presente apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

7.4. Contrato de sustitución

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el Convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en Convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

Así mismo podrá ser objeto de este contrato la sustitución del trabajador o trabajadora durante las 4 semanas de acumulación del periodo de lactancia que se prevé en el presente Convenio.

En lo no regulado en el presente apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los trabajadores.

7.5. Contrato para la obtención de la práctica profesional

Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de

ordenación e integración de la formación profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguiente a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses.

El trabajador debe entregar a la Empresa fotocopia compulsada del correspondiente título o certificación profesional o, en su defecto, certificado de terminación de estudios que de derecho a la obtención del mismo.

Los representantes legales de los trabajadores podrán exigir la justificación de la titulación o certificación profesional requerida para el contrato a concertar.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año, no pudiendo ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior al año en virtud de la misma titulación o certificado profesional.

El período de prueba para el personal con contrato para la obtención de la práctica profesional no podrá ser superior a un mes.

La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

La retribución establecida para este tipo de contratos será la fijada en este Convenio colectivo para el grupo salarial correspondiente a las funciones desempeñadas por la persona.

7.6. Contrato de formación en alternancia

El contrato de formación en alternancia se regirá, en lo no previsto por este Convenio colectivo, por lo estipulado en la normativa legal vigente que le sea de aplicación en cada momento.

El contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional.

No podrán celebrarse contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.

La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos períodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. No podrá establecerse período de prueba en estos contratos.

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el artículo 9.1 del presente Convenio colectivo.

La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.

La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa.

La retribución establecida para este tipo de contrato será del 85% el primer año y del 90% el segundo año, del grupo salarial correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo real de trabajo efectivo.

En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

7.7. Contrato de relevo

Se estará a lo dispuesto en el artículo 12.7 del ET, así como por lo dispuesto en la Ley General de la Seguridad Social, en esta materia.

El acceso a la jubilación parcial de las personas interesadas requerirá – en los casos que así lo establece el Real Decreto Ley 8/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social- que se alcance el correspondiente acuerdo individual entre el trabajador y la empresa mediante el simultáneo contrato de trabajo a tiempo parcial del jubilado parcial y del contrato de relevo con el sustituto o relevista.

En el cómputo anual la jornada de trabajo del jubilado se verá reducida en el máximo porcentaje que legalmente se establezca respeto de la que tenía en el momento inmediatamente anterior al acceso a la jubilación parcial.

Las horas de trabajo correspondientes a la jornada residual serán realizadas en jornadas completas, y en períodos determinados del año o años, excepto acuerdo diferente entre las partes.

El jubilado parcial verá reducido su salario en el mismo porcentaje que su jornada. Para la determinación del salario que se abonará al jubilado parcial, se cogerá, de una parte el salario ordinario fijo del último mes y, de otro, la media del salario ordinario variable que haya percibido en los 12 meses anteriores en el momento de acceder a la jubilación parcial quedando excluidos los conceptos extra salariales, así como el importe correspondiente a horas extraordinarias. El porcentaje de este salario medio será lo que perciba al trabajador con independencia del tipo de trabajo que realice durante los períodos de tiempo en el que preste sus servicios. El mencionado salario le resultará abonado distribuido en 12 mensualidades con independencia de los períodos en el que preste sus servicios y experimentará los incrementos que se establezcan en el Convenio colectivo.

La jubilación completa del trabajador-jubilado parcial se producirá al cumplir la edad de jubilación ordinaria, y esto al objeto de reforzar y sobre todo mejorar las políticas de trabajo estable que históricamente las partes hayan acordado. En este sentido, las partes entienden que el mecanismo de la jubilación parcial-contrato de relevo es un instrumento idóneo para conseguir un relevo generacional ordenado que mejore la estabilidad y calidad de trabajo.

Los jubilados parciales disfrutarán de los beneficios sociales establecidos en el presente Convenio colectivo en proporción a su jornada parcial de trabajo.

La duración del contrato de relevo será igual a la del tiempo que falte el trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria, y podrá ser a jornada completa.

Si bien el trabajador relevista deberá pertenecer al mismo grupo profesional que el trabajador jubilado parcialmente, su prestación de sus servicios no necesariamente deberán realizarse en el mismo centro de trabajo al que pertenezca el trabajador sustituido pudiendo ser contratado el relevista en cualquier otro centro de trabajo que tuviera la empresa a la que pertenezca el trabajador jubilado parcialmente y dentro del ámbito territorial de este Convenio.

Las previsiones contenidas en el presente artículo en materia de jubilación parcial/contrato de relevo quedan condicionadas a que el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) reconozca al trabajador interesado la percepción de la correspondiente pensión de jubilación parcial, y quedará sin efecto en el caso que sea modificado la actual normativa reguladora de la jubilación parcial/contrato de relevo, bien a nivel sustantivo, bien a efectos de Seguridad Social, estando en tal caso a la regulación que se establezca por acuerdo de la Comisión Paritaria por la adaptación a la nueva legislación en esta materia.

7.8. Empresas de trabajo temporal

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

1. Tan sólo podrán celebrarse contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria, organizadora del juego del bingo, en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos que la empresa usuaria, organizadora del juego del bingo, podría celebrar un contrato de duración determinada, conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio colectivo.
2. No se podrán formalizar contratos de puesta a disposición en los supuestos previstos en el artículo 8 de la Ley 14/1994, de 1 de Junio, por las que se regulan las empresas de trabajo temporal.
3. Las personas trabajadoras contratadas para ser cedidos a empresas usuarias organizadoras del juego del bingo, tendrán derecho, durante los períodos de prestación de servicios en estas, a percibir, como mínimo, la retribución total; es decir, todas las percepciones salariales, extra salariales o cantidades obtenidas con ocasión del trabajo, que percibiría un trabajador o trabajadora de la empresa usuaria, organizadora del juego del bingo, que realizara este mismo trabajo, como también las referidas a remuneración, la duración de la jornada, los períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos.
4. Sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, cuando el contrato se haya concertado por tiempo determinado, la persona trabajadora tendrá derecho, además, a recibir una indemnización económica a la finalización del contrato de puesta a disposición equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 12 días de salario por todos los años de servicios.
5. Los representantes de las personas trabajadoras de la empresa organizadora del juego del bingo tendrán atribuida la representación de las personas trabajadoras de la empresa de trabajo temporal en misión.
6. La empresa usuaria, organizadora del juego del bingo, deberá informar a los representantes de las personas trabajadoras sobre cada contrato de puesta a disposición, mediante entrega de copia de este, y motivo de utilización, dentro de los 3 días siguientes a su celebración. En el mismo plazo debe entregarles una copia básica del contrato de la persona trabajadora puesta a disposición, que le debe haber facilitado la empresa de trabajo temporal.
7. Con carácter previo al inicio de la prestación de servicios, la empresa organizadora del juego del bingo debe informar a la persona trabajadora sobre los riesgos derivados de su puesto de trabajo, así como de las medidas de protección y prevención contra estos.
8. En lo no previsto en los párrafos anteriores, se debe cumplir lo dispuesto en la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal y normativa reglamentaria que la desarrolla.

8. Periodos de prueba

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

- Grupo de técnicos de juego 60 días naturales
- Grupo de técnicos de sala 30 días naturales.

Tan sólo se entenderá que la persona trabajadora está sometido al período de prueba si así consta por escrito.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador o trabajadora haya desarrollado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador o trabajadora durante el período de prueba, interrumpirán el cómputo de éste siempre que se produzca acuerdo entre las partes.

En los contratos de trabajo la duración inicial pactada de los que, cierta o estimada, sea inferior a 6 meses, el período de prueba que en su caso se concierte no podrá tener una duración superior al 30% 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.

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

En los contratos celebrados a tiempo parcial, cuando se celebren para la prestación de servicios que no se presten todos los días de la semana, el período de prueba no podrá superar los 20 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 fuera de 6 meses y los 45 días si fuera superior al semestre.

9. Régimen disciplinario

9.1. Faltas

Se consideraran faltas leves las siguientes:

- a. Hasta 3 faltas de puntualidad durante un mes, sin que haya causa justificada.
- b. La no-comunicación con la antelación debida de la falta al puesto de trabajo por causa justificada, a menos que se pruebe la imposibilidad de efectuarlo.
- c. Falta de higiene personal, siempre que produzca quejas por parte de sus compañeros o compañeras y/o público.
- d. No atender al público con la corrección y diligencia debida.

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

Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:

- a. Más de 3 y menos de 7 faltas de puntualidad en el transcurso de un mes sin causa justificada.
- b. Faltar al trabajo un día al mes sin que haya causa justificada; excepto que preavise y no ocasione perjuicio grave a la empresa.
- c. Provocar y/o mantener discusiones con otras personas trabajadoras en presencia del público o que trascienda a éste.
- d. La simulación de enfermedad o accidente.
- e. Manipular dentro de los armarios o bienes personales de sus compañeros o compañeras, sin la debida autorización.
- f. El incumplimiento de los órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado en el ámbito jerárquico de esta, 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 su cargo, que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales.
- j. La reincidencia en más de 3 faltas, dentro de un trimestre, cuando estas hayan estado sancionadas.

Son faltas muy graves las siguientes:

- a. Más de 7 faltas de puntualidad en el transcurso de un mes, sin que haya causa justificada.
- b. Faltar 3 días al trabajo durante un mes, sin que haya causa justificada.
- c. La embriaguez o consumo de drogas, aunque sea ocasional así como la manipulación y venta de drogas dentro del centro de trabajo, durante el horario laboral.
- d. Simular la presencia de otro compañero o compañera valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
- e. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o trabajadoras o con cualquier otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo.
- f. El hurto, el robo o la malversación, tanto al público como a otros trabajadores o trabajadoras o a la empresa, dentro de esta. Queda incluido en este apartado falsear datos, tanto durante el desarrollo de las partidas como al acabar éstas, si estas falsedades tienen como finalidad maliciosa conseguir algún beneficio.
- g. La simulación reiterada de enfermedad.
- h. Hacer desaparecer e inutilizar materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios y bienes de la empresa o causarles desperfectos.
- i. Malos tratos de palabra u obra, y falta grave de respecto y la consideración al empresario y a personas delegadas por este, así como a otros trabajadores 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 esta conducta o este comportamiento se lleva a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravando de aquella.
- k. La reincidencia falta grave, dentro de un trimestre, siempre que haya estado objeto de sanción.
- l. La falta grave de diligencia o atención en la custodia de los fondos que se le haya encomendado al trabajador para el desarrollo de sus funciones propias de su trabajo que provoque pérdidas o perjuicio patrimonial para la empresa. En el caso de transmisión de fondo con la ocasión de la sustitución o del cambio de turno dentro de la jornada laboral, será necesario la verificación mediante el arqueo de la caja.
- m. Permitir la entrada de menores a la sala de bingo.

9.2. Sanciones

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

- Faltas leves: amonestación verbal; amonestación por escrito.
- Faltas graves: amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo de uno a 10 días.
- Faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de 11 a 30 días hasta despido disciplinario.

9.3. Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20, y las muy graves a los 60 días a partir de la fecha en la cual la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los 6 meses de haberse cometido.

10. Fechas de preaviso por finalización de la relación laboral

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente de la empresa están obligados a ponerlo en conocimiento de esta por escrito, con acuse de recibo, en un plazo de 15 días. El incumplimiento por parte del trabajador o 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 todos los días de retraso en el aviso.

De la misma manera, excepto en los despidos disciplinarios, la empresa está obligada a preavisar con la misma antelación y las mismas condiciones que las establecidas para el trabajador. Efectuado el preaviso, está obligada, 7 días antes de causar baja al trabajador o trabajadora, a entregarle la liquidación y el finiquito para su comprobación, la cual se abonará el último día de trabajo. El incumplimiento de esta obligación conllevará el derecho de la persona trabajadora a ser indemnizado con el importe del salario de un día por todos los días de retraso en el abono de la liquidación, con el límite del número de días de preaviso.

11. I.T. Condiciones especiales

11.1. Complemento a las prestaciones de incapacidad temporal

La empresa completará las prestaciones de incapacidad temporal que perciben las personas trabajadoras en los casos, las cuantías y los períodos siguientes:

- a. En incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo: hasta el 100% del salario base más plus de convenio consolidado, plus de ex-antigüedad y ad personam, en caso de corresponder, desde el primer día de incapacidad hasta un máximo de 12 meses.
- b. En incapacidad temporal derivada de enfermedad común, con hospitalización: hasta el 100% del salario base más plus de convenio consolidado, plus de ex-antigüedad y ad personam, en caso de corresponder, desde el día de la hospitalización hasta un máximo de 12 meses.
- c. En incapacidad temporal derivada de enfermedad común, sin hospitalización: hasta el 100% del salario base más plus de convenio consolidado, plus de ex-antigüedad y ad personam, en caso de corresponder, desde el 10º día de incapacidad hasta un máximo de 12 meses. En el presente supuesto, en el caso de que el trabajador o trabajadora no hubiera estado en la mencionada contingencia en el transcurso del año inmediatamente anterior a la fecha de baja, o si la situación de incapacidad se prolongara más de 30 días, se abonará el referido complemento desde el primer día de baja y hasta el indicado con un máximo de 12 meses.

Si el índice de absentismo laboral en la empresa resulta superior al 10%, el complemento mencionado en el párrafo anterior se abonará a partir del 21º día de la baja y hasta un máximo de 6 meses. El índice de absentismo – referido únicamente al personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio – será el que resulte el primer día de cada mes, en cómputo interanual, sin tener en cuenta las bajas derivadas de prestación por maternidad.

11.2. Defunción

La empresa abonará al cónyuge de la persona trabajadora que fallezca o, de no tener, a sus hijos menores de 18 años o incapacitados, o padres bajo su dependencia, un mes de salario de convenio más un plus ex-antigüedad y ad personam, en caso de corresponder, en concepto de ayuda por defunción.

11.3. Seguro colectivo de accidentes de trabajo

Las empresas contratarán un seguro colectivo, para sus personas trabajadoras y mientras que dure la relación laboral con cada uno de ellos, que cubra los riesgos de muerte, incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo o gran invalidez, derivados exclusivamente de la indicada contingencia de accidente de trabajo. El capital asegurado será de trece mil doscientos veintidós euros (13.222,00 euros) y el beneficiario será designado por la persona trabajadora.

[Descargar pdf](#)