

**III. OTRAS DISPOSICIONES****CONSELLERÍA DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO E IGUALDAD**

*RESOLUCIÓN de 5 de junio de 2023, de la Dirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone la inscripción en el registro y la publicación del convenio colectivo de empresas organizadoras del juego del bingo para los años 2021 a 2025.*

Visto el texto del convenio colectivo de empresas organizadoras del juego del bingo para los años 2021 a 2025, que se suscribió el 5 de mayo de 2023, entre la representación empresarial de ABIGA y los representantes de los trabajadores y trabajadoras de la central sindical FeSMC UGT Galicia, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, y en el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

La Dirección General de Relaciones Laborales

**RESUELVE:**

Primero. Ordenar su registro y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Galicia (Regcon), creado mediante el Orden de 29 de octubre de 2010 (DOG núm. 222, de 18 de noviembre).

Segundo. Disponer su publicación en el *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 5 de junio de 2023

Elena Mancha Montero de Espinosa  
Directora general de Relaciones Laborales

**ANEXO****Convenio colectivo de las empresas organizadoras  
del juego del bingo (2021-2025)****Artículo 1. *Ámbito territorial y funcional***

Este convenio afecta a la totalidad de empresas dedicadas a la organización del juego del bingo que ejerzan su actividad, total o parcialmente, en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Galicia, tanto las actualmente en funcionamiento como las que en un futuro se constituyan.



**Artículo 2. *Ámbito personal***

El convenio afecta a todas las personas trabajadoras que prestan sus servicios en las empresas a que hace referencia el artículo anterior e igualmente a aquellas que, con posterioridad a la entrada en vigor de este convenio, ingresen en ellas. El convenio establece las bases para las relaciones laborales entre empresas y personas trabajadoras afectadas por él, cualquiera que sea la modalidad de contratación laboral.

**Artículo 3. *Vinculación a la totalidad***

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas en su conjunto globalmente, por lo que, en el supuesto de que la autoridad laboral competente, en el ejercicio de sus facultades, no homologara alguna de sus cláusulas, quedaría sin eficacia en su totalidad y debería reconsiderarse todo su contenido.

**Artículo 4. *Mejoras adquiridas***

Las empresas afectadas por este convenio respetarán las condiciones más beneficiosas o ventajosas, concedidas a su personal, antes o después de su aprobación, y serán consideradas todas ellas en cómputo anual y en su conjunto, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 5.

**Artículo 5. *Absorción y compensación***

Todas las condiciones pactadas en este convenio no compensarán ni absorberán aquellas mejoras, de cualquiera índole, que voluntariamente tuvieran establecidas las empresas o las que en el futuro se puedan establecer de carácter legal, voluntario u obligado.

**Artículo 6. *Ámbito temporal***

La duración del presente convenio será de cinco años, contados desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre del año 2025. Entrará en vigor el día de su firma, aunque sus efectos económicos pactados tendrán efecto retroactivo a 1 de enero de 2023, en los términos previstos en el artículo 53 de este convenio.

La denuncia de este convenio la efectuará de forma expresa cualquiera de las partes, con una antelación de un mes, por lo menos, a la finalización de su vigencia.



Si no media denuncia expresa de las partes, el convenio se prorrogará tácitamente de año en año.

En todo caso, la denuncia de este convenio no significará ninguna modificación del texto articulado, que continuará vigente hasta su sustitución por otro nuevo en los términos que las partes establezcan.

#### Artículo 7. *Características del convenio*

Todas las condiciones económicas o de otra índole pactadas en este convenio, consideradas en su conjunto y en su cómputo anual, tienen la consideración de mínimas.

De mutuo acuerdo entre las partes, se podrán firmar acuerdos o pactos entre las empresas y su personal a través de sus órganos de representación sindical; estos tendrán el carácter de complementarios de este convenio.

Los conflictos que se originen por concurrencia de convenios se resolverán según lo previsto en el Estatuto de los trabajadores para la resolución de conflictos de normas.

#### Artículo 8. *Régimen de contratación y fomento del empleo*

Las empresas afectadas por este convenio cubrirán los puestos de trabajo de sus centros de personal conforme a las normas vigentes en materia de contratación y afiliación al régimen de la Seguridad Social.

Estas empresas tendrán que contar con un mínimo de personal de carácter fijo, que será, como mínimo, del 60 % de la plantilla.

En la firma de los contratos de trabajo estará presente, al menos, una persona representante legal del personal, si la hubiere, a la cual se le entregará una copia del contrato, sin perjuicio de la copia correspondiente a la persona trabajadora.

En las salas de nueva apertura, la contratación será revisada por la Comisión Paritaria del convenio y la empresa deberá comunicar a la citada comisión, con una antelación mínima de ocho días a la fecha de apertura prevista, la lista de futuras personas trabajadoras con indicación de los puestos que van a desempeñar.

Dada la actual situación de desempleo existente, a partir de la entrada en vigor de este convenio queda prohibida la contratación de personal en régimen de pluriempleo. Se exceptúa de esta prohibición a la persona trabajadora fija de carácter discontinuo y a tiempo parcial.



Los nuevos puestos de trabajo, así como las vacantes que se produzcan, se cubrirán en igualdad de condiciones de idoneidad, preferentemente mediante la contratación de profesionales de bingo en situación de desempleo, así como de las personas trabajadoras que desempeñaran funciones en la empresa de manera temporal.

En el caso de aumento de la plantilla, en la vacante que se vaya a cubrir, en igual categoría o grupo profesional, el personal contratado a tiempo parcial tendrá preferencia sobre nuevas contrataciones a tiempo completo; se excluye en este caso el cargo de jefatura de sala.

Las empresas facilitarán la formación de su plantilla. Para ello es propicio y aconsejable realizar prácticas en puestos de trabajo de categoría superior.

La empresa elaborará una serie de pruebas de aptitud para la promoción a puestos intermedios entre el personal. La calificación y revisión de las pruebas serán a cargo de la empresa, con la colaboración de la representación del personal. No se podrá discriminar a ninguna persona por razón de afiliación sindical o cualquier causa. En igualdad de conocimientos y aptitud, tendrán preferencia las personas con mayor antigüedad. La notificación de las promociones que se realizarán en el seno de la empresa se publicará en el tablón de anuncios con 15 días de antelación a su realización.

La Comisión Paritaria velará por el estricto cumplimiento de lo previsto en este artículo.

#### Artículo 9. *Modalidades de contratación*

Se observará lo dispuesto en el artículo 12 del Convenio estatal de bingos.

En los contratos de interinidad, y para el caso de que la persona trabajadora sustituida no se incorpore a su puesto de trabajo, la persona interina, siempre que la sustitución se hiciera al menos por 12 meses interrumpidos, pasará a ocupar el puesto de trabajo que tenía la persona trabajadora objeto de sustitución.

#### Artículo 10. *Contrato de trabajo*

El contrato de trabajo será suscrito entre la empresa y la persona trabajadora por escrito, con entrega a esta de un ejemplar dentro de los 15 días siguientes al de su incorporación, de acuerdo con cualquiera de los modelos aprobados por disposición de carácter normativo.

Se hará constar en todos los contratos el contenido general de las condiciones que se pacten y el grupo profesional y nivel retributivo en que se encuadra la persona trabajadora



y, en todo caso, el contenido mínimo del contrato, es decir, identificación completa de las partes contratantes, la localización geográfica y denominación, en su caso, del centro de trabajo a que se adscribe, el domicilio de la sede social de la empresa, la retribución total anual inicialmente pactada y la expresión e identificación del convenio colectivo.

Se entregará una copia básica de los contratos que se formalicen por escrito a la representación del personal.

Las empresas notificarán a la representación legal del personal las prórrogas de todos los contratos de trabajo, así como el final de estos, con una antelación mínima de 5 días.

#### Artículo 11. *Empresas de trabajo temporal*

Con la finalidad de fomentar la contratación indefinida y la creación de empleo estable en el sector, adaptándose a las exigencias formativas y de control administrativo que lo caracterizan, los firmantes se comprometen a utilizar con carácter preferente las modalidades de contratación orientadas a dar continuidad a las plantillas y acudirán a la contratación de personas trabajadoras de empresas de trabajo temporal en aquellos casos excepcionales que no pudieran cubrirse por contratación directa de las empresas firmantes.

Esta limitación tiene base en la disposición adicional cuarta de la Ley 14/1994, de 1 de junio, y se justifica por razones de interés general, pues el sector del juego del bingo se caracteriza por un fuerte intervención administrativa que exige contar con una plantilla estable y no sujeta a la dualidad laboral, como garantía para ofrecer seguridad a las personas participantes en el juego.

#### Artículo 12. *Grupos profesionales y definición de las funciones profesionales*

De acuerdo con lo establecido en el artículo 9 del Convenio colectivo marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo, según el cual la clasificación profesional es materia reservada, este convenio se remite a dicho texto en cuanto a esta materia.

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 efectos de lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los trabajadores, los grupos profesionales que a continuación se establecen agrupan unitariamente



las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación e incluyen las funciones profesionales que se relacionan y cuyas tareas, que definen el contenido general de la prestación, se encuentran detalladas en el artículo anterior.

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

Se establecen tres grupos profesionales que engloban las funciones específicas del juego del bingo.

Grupo I de personal técnico del juego: que integra las funciones profesionales de jefatura de sala, jefatura de mesa, personal de caja y jefatura de área.

Grupo II de personal técnico 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).

Grupo III de servicios auxiliares: integrado por el resto de funciones no comprendidas entre las técnicas del bingo; realizan las funciones propias de sus especialidades sin que se les pueda exigir credencial de juego o permiso administrativo alguno (administración, aparcacoches, portería, vigilancia, cafetería, personal de limpieza, etc.).

A su vez, dentro del grupo profesional I de personal técnico de juego se establecen dos niveles retributivos distintos, los niveles A y B; el nivel A corresponde a la jefatura de sala y jefatura de área y el nivel B corresponde a la jefatura de mesa y personal de caja.

Grupo I. Personal técnico de juego.

Nivel A. Jefatura de sala.

Jefatura de área.

Nivel B. Jefatura de mesa.

Personal de caja.



Grupo II. Personal técnico de sala.

Personal locutor-vendedor.

Admisión-control.

Personal operador de apuestas deportivas.

Personal operador de máquinas especiales.

Crupier (*croupier*).

Grupo III. Servicios auxiliares.

La definición de las funciones profesionales es la siguiente:

Jefatura de sala: ejercerá la dirección y el control general del funcionamiento de la sala, adoptará 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, tarjetas vendidas y mayor o menor cuantía de los premios, cuidará del correcto funcionamiento de todos los apartados, instalaciones y servicios; ejercerá la jerarquía sobre todo el personal al servicio de la sala; será la persona responsable del correcto mantenimiento de la contabilidad específica del juego, así como de la tenencia y custodia de la propia sala, de las autorizaciones precisas para su funcionamiento y de la documentación relativa al personal. Asimismo, la persona que desempeña la jefatura de sala tendrá 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 las personas jugadoras como ante la autoridad, a menos que dicha representación esté atribuida a otra persona y esta esté presente en la sala.

Jefatura de mesa: tendrá la responsabilidad de la comprobación de las bolas y tarjetas, llevará la contabilidad de las tarjetas vendidas para cada jugada o sorteo; efectuará la determinación de los premios de línea o bingo; comprobará las tarjetas premiadas –informará colectivamente de todo ello las personas jugadoras–; será responsable de la custodia del libro de actas de registro y llevará el control de las existencias de tarjetas por partida. Constará individualmente cuantas peticiones de información o reclamaciones formulen las personas jugadoras y consignará todo ello, así como las incidencias que se produzcan, en el acta de cada sesión.



Personal de caja: tendrá en su poder las tarjetas y las entregará ordenadamente al personal vendedor, indicará a la jefa o al jefe de mesa el número de tarjetas vendidas, así como las cantidades que correspondan a los premios de línea y bingo; recaudará el dinero obtenido en la venta de tarjetas y preparará las cantidades correspondientes a cada premio para su abono.

Personal locutor-vendedor: realizará la venta directa de las tarjetas y la recaudación de su importe, que entregará junto con las tarjetas sobrantes al cajero o a la cajera; retirará de la mesa, antes de efectuar la venta de las nuevas tarjetas, los utilizados por las personas jugadoras en la jugada anterior y repasará las series dentro de su jornada laboral. En su turno de persona locutora 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 las personas jugadoras 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 tarjetas de la siguiente partida y siempre que la organización del trabajo lo permita. Esta labor podrá realizarla cualquier persona que desempeñe otra función profesional definida en este artículo. Cuando realice la labor de locución no realizará la tarea de venta de tarjetas, aunque podrá colaborar en otras tareas dentro de la sala.

Personal de admisión y control: se encargará de controlar la entrada de las personas jugadoras en la sala de juego, comprobando que el carné corresponde a la persona que lo presenta, negará la entrada a las personas que la tengan prohibida y dará cuenta a la jefatura de sala de los incidentes. Tendrá, asimismo, como misión el mantenimiento del fichero de visitantes y su actualización.

Personal operador de apuestas deportivas: se encargará de validar las apuestas de la clientela; 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 persona operadora a disposición de la clientela –informará sobre las dudas que puedan presentarse–; exigirá el documento nacional de identidad antes de que realicen la apuesta –comprobará 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 la caja fuerte al terminal y del terminal a la caja fuerte –e informará al jefe o jefa de sala– y, una vez finalizada la sesión, entregará la 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 personal técnico de sala.



Efectuará el arqueo diario y cuadrará la caja, verificará 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 inherentes 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 al personal encuadrado en dicha categoría.

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

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

Informará, por requerimiento de las personas jugadoras, sobre el desarrollo de los distintos juegos, integrados en las máquinas o terminal de juego, así como del funcionamiento de dichas máquinas y terminales. Comunicará a la jefatura de sala, puntualmente, las incidencias del juego que se produzcan durante la sesión.

Facilitará a las personas jugadoras el cambio de moneda fraccionada que le requieran. En su caso, efectuará las cargas de crédito en las tarjetas de pago de estas, así como la liquidación de su remanente, a petición de la persona jugadora.

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

Podrán prestar, en su caso, en los salones de máquinas especiales, la entrega de bebidas, aperitivos, confitería y comida fría, ya preparada y disponible en el propio salón, sin elaborarla, y no podrán sustituir el servicio de hostelería que ofrece la empresa a su clientela. Estas tareas se podrán ampliar al resto de funciones profesionales de forma rotativa y equitativa, y sin que puedan ocasionar distorsión alguna a las tareas de la función profesional a que está destinada la persona trabajadora en sus tareas habituales.

Jefatura de zona (área): tiene la responsabilidad ante la dirección de la organización y del control general del desarrollo de las partidas que le sean asignadas, con el fin de asegurar el



más alto nivel de su cumplimiento, de las normas legales y reglamentarias, así como de las de funcionamiento interno de la sala. Tiene igualmente la responsabilidad de la resolución de las incidencias que en el transcurso de ellas se produzcan. Asimismo, asume la responsabilidad de la distribución y asignación del personal a su cargo en las distintas mesas de juego.

**Crupier (croupier):** tiene la responsabilidad ante la jefatura de área (zona, mesa) de la realización y del 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. Asegurará el mejor trato a la clientela, de eficiencia y seguridad.

Las funciones de la jefatura de zona (área) y crupier (croupier) se desarrollan en aquellas salas de bingo en que se incorporan juegos ya no exclusivos de casinos.

**Servicios auxiliares:** estas tareas (administración, aparcacoches, porterías, vigilancia y personal de limpieza, etc.) no están comprendidas entre las técnicas del bingo y serán funciones propias de sus especialidades, sin que, a la que las realice, le sea exigida credencial de juego o permiso gubernativo alguno.

La definición de funciones que antecede tiene por objeto delimitar el contenido de la prestación laboral. En la asunción de responsabilidades se observará en cada momento lo que sobre el particular determinen los reglamentos autonómicos del juego del bingo o, en su defecto, el reglamento de ámbito estatal; en defecto de regulación expresa en ambos, se observará lo aquí dispuesto.

Con respecto a aquellas funciones profesionales que no aparecen recogidas expresamente, será la Comisión Paritaria la encargada de encuadrarlas en una de las categorías de remuneración.

#### Artículo 13. *Período de prueba*

Se podrá concertar por escrito un período de prueba, de acuerdo con los límites de duración siguientes:

Grupo I de personal técnico de juego: 90 días naturales.

Grupo II de personal técnico de sala: 45 días naturales.

Grupo III de servicios auxiliares: 30 días naturales.



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

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

#### Artículo 14. *Liquidaciones*

Cuando finalice el contrato de trabajo la empresa estará obligada a notificar el cese a la persona trabajadora, por escrito, y con 15 días de antelación a la fecha de finalización, en los contratos de duración igual o superior a seis meses. No obstante, la empresa podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, calculada sobre los conceptos retributivos que tuviera la persona trabajadora.

La empresa entregará a la persona trabajadora la correspondiente liquidación de haberes con una antelación de 5 días a la fecha prevista de la extinción.

En caso de incumplimiento, la empresa deberá abonar, en concepto de indemnización, el importe de un día de salario por cada día que transcurra entre el plazo establecido y el día que haga entrega de la liquidación.

En las liquidaciones se hará constar que la persona trabajadora no perderá el derecho a percibir las cantidades que la empresa tenga que abonar en concepto de revisiones, retrasos o cualquier tipo de variación en la retribución que corresponda al tiempo de prestación de servicios.

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en la empresa deberán comunicarlo con una antelación de 15 días a la fecha de cese.

#### Artículo 15. *Jornada laboral*

La jornada laboral anual será de 1.784 horas de trabajo efectivo.

#### Artículo 16. *Distribución de jornada y descansos*

Durante la vigencia de este convenio se establece una jornada de trabajo efectiva semanal de 40 horas, y se disfrutará de un descanso semanal de dos días consecutivos, a no ser que la jornada semanal sea inferior a 40 horas. En todo caso, se aplicará lo previsto en el artículo 37 del Estatuto de los trabajadores. No obstante, podrá pactarse entre empresas



y trabajadores/as cualquier sistema de jornada y descansos que permita la legislación vigente de acuerdo con la reducción de la jornada semanal o compensación de descansos, bien sean estos en cómputo mensual, trimestral o anual.

En el caso de aplicarse un sistema especial, se confeccionará, no más tarde de 15 de diciembre, un calendario de actividad anual en que se especifiquen las características del citado sistema, que deberá ser visado por la representación del personal.

Las partes firmantes reconocen que las peculiaridades del sector pueden demandar una flexibilidad en la distribución horaria de la jornada que, en caso de ser necesaria, siempre será voluntaria y se negociará en el marco de cada sala con la representación legal de las personas trabajadoras, quedando a salvo la facultad de las personas trabajadoras de llegar a acuerdos individuales de forma voluntaria y si así convienen a las partes, siempre dentro de los límites de la normativa vigente.

#### Artículo 17. *Vacaciones*

El período de vacaciones anuales retribuidas será de 32 días naturales. Las vacaciones se disfrutarán ininterrumpidamente, salvo pacto en contrario entre la empresa y el personal. El disfrute de las vacaciones de la parte proporcional que corresponda se realizará dentro del año natural de que se trate, excepto en el caso de las personas trabajadoras vinculadas por contrato temporal, que deberán disfrutar de las vacaciones antes del final del contrato, excepto pacto en contra. La empresa y la representación legal del personal elaborarán, como muy tarde durante el mes de diciembre de cada año, el cuadro de vacaciones del año siguiente, que deberá exponerse en el tablón de anuncios. En todo caso, el cuadro de vacaciones deberá estar expuesto con dos meses de antelación al inicio del período de vacaciones. Este cuadro se elaborará una única vez y se tendrán en cuenta las preferencias marcadas por la ley, posteriormente será por rotación exacta. Los períodos de vacaciones señalados en la asignación anual podrán permutarse entre trabajadores en cualquier momento anterior a su disfrute, previa autorización de la empresa.

Durante el período de vacaciones, la persona trabajadora percibirá todas las retribuciones económicas que se establecen en este convenio.

#### Artículo 18. *Festivos abonables no recuperables*

Los festivos no recuperables se establecerán de mutuo acuerdo entre las empresas y su personal.



Las fiestas abonables y no recuperables podrán, de común acuerdo entre empresas y su personal, acumularse a las vacaciones anuales, o serán disfrutadas como descanso continuado en período distinto.

En el supuesto de que los festivos abonables no recuperables se disfruten de forma continuada, la empresa respetará el descanso semanal, acumulando a este el número de fiestas.

**Artículo 19. *Fiesta del trabajo. 1º de mayo***

El día 1.º de mayo se considera como festivo y de no actividad laboral. No obstante, se establecen los días 24 y 31 de diciembre como de no actividad laboral, en sustitución del día 1.º de mayo. En ningún caso podrá pactarse la apertura de las salas los citados días mediante acuerdo o compensación alguna.

**Artículo 20. *Prestaciones de incapacidad temporal***

Las personas trabajadoras que estén en situación de incapacidad temporal, derivada de cualquier causa, percibirán el 100 % de sus remuneraciones desde el primero día, incluidos todos los conceptos económicos, tanto salariales como extrasalariales.

**Artículo 21. *Seguro colectivo***

Las empresas afectadas por este convenio contarán con una póliza de seguros que garantice a sus trabajadores y a sus trabajadoras las siguientes indemnizaciones:

Por fallecimiento, cualquiera que sea la causa: 25.000 euros para los años 2023, 2024 y 2025.

Por invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez: 25.000 euros para los años 2023, 2024 y 2025. Será necesario para este supuesto la declaración y calificación administrativa correspondiente.

El personal tendrá opción de aumentar, de acuerdo con la compañía aseguradora, el importe de la póliza de seguros, y la persona trabajadora abonará la diferencia de costes resultante.

En el caso de no tener contratada dicha cobertura, será la empresa la responsable del pago de las sumas antes indicadas.

Las modificaciones de este artículo entrarán en vigor a partir de la fecha de publicación de este convenio colectivo en el DOG.



**Artículo 22. Excedencias**

Se reconoce, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los trabajadores, el derecho a la excedencia voluntaria de las personas trabajadoras afectadas por este convenio, por un período mínimo de cuatro meses y un máximo de 5 años, siempre que lleven más de un año de servicio en la empresa.

La persona excedente no podrá trabajar en otra empresa de la misma actividad. Si infringe esta prohibición, será causa de resolución de su relación laboral.

En situación de excedencia de una persona trabajadora, ya sea voluntaria o forzosa, la persona trabajadora, con un mes de antelación a su reincorporación, deberá comunicar de manera fehaciente a la empresa su reincorporación.

La reincorporación, en todo caso, se hará efectiva en la fecha comunicada.

En lo no establecido en este artículo se observará lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores, en la Ley de conciliación de la vida familiar y laboral y demás normativa vigente.

**Artículo 23. Licencias retribuidas**

Toda persona trabajadora afectada por este convenio tendrá derecho a permisos retribuidos por los días naturales que se establecen a continuación, siempre que avise con la antelación necesaria y se justifiquen suficientemente.

Por matrimonio o pareja de hecho legalmente inscrita en el correspondiente registro público de la persona trabajadora: 15 días.

Por nacimiento de hijos e hijas, adopción o acogimiento: 5 días.

Por muerte, enfermedad grave, hospitalización o accidente de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad: 3 días, ampliable a 5 si la circunstancia acontece fuera de la Comunidad Autónoma gallega.

Por matrimonio de padres y madres, hermanos, hermanas, hijas e hijos: 1 día, ampliable a 3 si el acontecimiento se produce fuera de la Comunidad Autónoma gallega.

Por la comunión de hijos e hijas: 1 día.

Por bautizo de hijos e hijas: 1 día.



Por traslado de su domicilio habitual dentro del ayuntamiento: 1 día. Si el traslado se produce fuera del ayuntamiento: 2 días.

Por el tiempo necesario para la asistencia a consulta médica de la sanidad pública cuando el horario de consulta coincida con el horario de trabajo. Para la sanidad privada, con un máximo de dos consultas al trimestre y cuando resulte incompatible con el horario de trabajo.

Por divorcio o separación de la persona trabajadora: 2 días. Se podrá disfrutar de ellos, a elección de la persona trabajadora, en el proceso del trámite de la demanda o en el momento de la sentencia.

En el caso de matrimonio de la persona trabajadora y siempre que esta tenga 2 años de antigüedad, tendrá derecho a percibir como premio de nupcialidad una gratificación equivalente a 30 días de salario base y complemento *ad personam* (antigüedad consolidada).

Todos estos derechos son extensibles a las parejas de hecho legalmente inscritas en el correspondiente registro público.

Además de las licencias legalmente establecidas, las personas trabajadoras podrán disfrutar de un permiso, sin derecho a retribución, de hasta 15 días al año, que se podrá dividir en períodos mínimos de cuatro días y ligados o vinculados a cualquiera de las licencias retribuidas.

De manera adicional, las personas trabajadoras, con una antigüedad mínima de dos años, podrán disfrutar de un permiso no fraccionable sin sueldo, de una duración de entre 15 días y dos meses, siempre que lo soliciten con una antelación mínima de dos meses a la fecha señalada para su disfrute y sin que pueda disfrutar de este permiso de manera simultánea más de una de cada 30 personas trabajadoras en la plantilla del centro de trabajo y por año natural.

En todo lo no establecido en este artículo se observará lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y demás normativa laboral vigente.

En los permisos regulados para las situaciones de enfermedad u hospitalización de familiares, la persona trabajadora podrá disfrutar de este permiso de manera fraccionada o continuada en un período máximo de los 15 días siguientes a la fecha del hecho causante.

Los permisos recogidos en este artículo comenzarán a disfrutarse en el mismo día en que tuviera lugar el hecho causante o en el primer día laborable para la persona trabajadora, en función de si la persona trabajadora aún no ha realizado el 50 % de la jornada del día o ya la haya realizado, respectivamente.



**Artículo 24. *Maternidad***

La suspensión del contrato por maternidad será de acuerdo con lo establecido en la Ley de conciliación de la vida familiar y laboral y demás legislación vigente. Durante el embarazo, el horario de trabajo se ajustará a la petición de la trabajadora, entre las 8.00 horas y las 22.00 horas.

Las trabajadoras tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora cuando la destinen a la lactancia de su hijo o hija menor de 9 meses. Se podrá sustituir la pausa o interrupción de la jornada por una reducción de la jornada normal de media hora que, a su elección, podrá aplicar al principio o al final de ella.

Este permiso puede ser solicitado por el padre o por la madre, aunque la opción solo puede ser ejercida por uno de ellos, en caso de que ambos trabajen.

Voluntariamente, la trabajadora comunicará a la empresa, con una antelación mínima de 15 días antes de la finalización del permiso de maternidad, su intención de disfrutar del permiso de lactancia de forma continuada por 16 días laborables.

**Artículo 25. *Extinción del contrato por causas objetivas***

Cuando las empresas hagan uso del derecho que les concede el artículo 52.c) del Estatuto de los trabajadores y de acuerdo con el procedimiento previsto en el artículo 54 del mismo texto legal, deberán entregar, además de la comunicación prevista en la norma y simultáneamente, una memoria explicativa que haga referencia a la causa de la extinción, tanto a las personas afectadas como a la representación legal de las personas trabajadoras.

Sin perjuicio de la eficacia y ejecutabilidad de la extinción, de acuerdo con el procedimiento establecido en la ley, la representación de las personas trabajadoras emitirá informe motivado, en un plazo de cuatro días hábiles, sobre la decisión empresarial y la causa extintiva alegada.

En aquellas empresas que no tengan representación legal del personal, las personas afectadas podrán facilitar copia de la memoria explicativa y de la comunicación a la central sindical que consideren oportuno. La central sindical podrá, asimismo, emitir informe motivado, en un plazo de cuatro días hábiles, sobre la decisión empresarial y la causa extintiva alegada.



De los informes anteriores se dará traslado a la dirección de la empresa para su unión al expediente y se entenderá que, transcurridos los plazos previstos para su emisión sin hacerlo, se desiste de tal derecho.

El procedimiento previsto en este artículo no suspenderá ni interrumpirá los plazos previstos en el artículo 53.1.c) del Estatuto de los trabajadores.

#### Artículo 26. *Resolución de contratos*

Será causa suficiente para que las empresas afectadas por este convenio puedan resolver los contratos de trabajo de las personas trabajadoras el hecho de la revocación de las autorizaciones de que son titulares para el ejercicio de la actividad, siempre que esta revocación no tenga su causa en expediente sancionador conforme a la legislación vigente en materia de juego o solicitud de la propia empresa.

De todas estas resoluciones de contratos se dará cuenta a la Comisión Paritaria del convenio.

#### Artículo 27. *Subrogación de servicios*

Será de aplicación íntegramente lo dispuesto en la sección segunda del Estatuto de los trabajadores con respecto a las garantías por cambio de empresa derivado este de cualquier causa.

#### Artículo 28. *Condiciones económicas*

Las condiciones económicas y de toda índole pactadas en este convenio se convienen expresamente entre las partes en razón, entre otras, de la naturaleza parcialmente nocturna del trabajo, teniendo en cuenta el horario administrativo que es de aplicación a la actividad y se entienden, por lo tanto, englobados en las condiciones económicas establecidas todos aquellos emolumentos y demás conceptos salariales y extrasalariales que, por razón de la mencionada nocturnidad, puedan corresponder legalmente.

#### Artículo 29. *Ropa de trabajo*

Las empresas suministrarán, como mínimo, a todas las personas trabajadoras dos uniformes completos por temporada, dos para la temporada de verano y dos para la temporada de invierno. En el caso de empresas que utilicen la misma uniformidad durante todo el



año, se suministrarán, como mínimo, tres uniformes al año. Asimismo, suministrarán toda aquella ropa para la cual las empresas establezcan condiciones determinadas respecto de su modelo o color. Con el pago del complemento de vestuario a que se refiere el artículo 50 quedan cubiertas y compensadas, entre otras, las condiciones de calzado, sea de modelo o color, que las empresas establezcan como uniformidad.

Será la persona trabajadora quien elegirá la preferencia de falda o pantalón, y zapato alto o bajo.

#### Artículo 30. *Mantenimiento*

Las empresas facilitarán la cena de manera gratuita a su personal los días en que la jornada laboral exceda de las siete horas, por calendario laboral. Como máximo serán dos cenas a la semana.

A elección de la empresa, se podrá sustituir la cena gratuita por un complemento a los miembros de la plantilla de un centro de trabajo de setenta euros mensuales, asumiendo las trabajadoras y trabajadores del centro el coste de su cena. En el supuesto de que, por los turnos existentes, la persona trabajadora tuviera que realizar más de 8 cenas mensuales en el centro, tendrá derecho a percibir un complemento de diez euros por cada cena adicional.

El complemento por cenas no se devengará durante los períodos de vacaciones ni cuando el trabajador o trabajadora esté en situación de incapacidad temporal o cualquier otra situación de suspensión del contrato de trabajo, y el complemento mensual se abonará de forma proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

Cualquiera que sea la opción adoptada por la empresa, los integrantes del plantilla mantendrán el derecho al descanso para la cena, sin que este descanso compute como tiempo efectivo de trabajo. En cualquier caso, las personas trabajadoras mantendrán las condiciones más beneficiosas existentes en cada centro de trabajo.

#### Artículo 31. *Control horario*

Las empresas dispondrán de un control de registro de entradas y salidas del trabajo, con la firma de cada persona trabajadora, salvo que dicho control sea efectuado por medios informáticos.



**Artículo 32. *Derechos sindicales de la persona trabajadora***

Todas las personas representantes legales del personal tendrán derecho a:

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

– Fijar todo tipo de comunicaciones y anuncios de carácter sindical en el tablón de anuncios y, a tal efecto, la empresa deberá facilitar y establecer su localización, dentro de sus instalaciones.

– Recaudar las cuotas sindicales de las personas afiliadas, así como cualquier tipo de contribución con fines sindicales, fuera de las horas de trabajo.

Las personas trabajadoras que sean elegidas para desempeñar cargos sindicales de ámbito superior a la empresa podrán solicitar excedencia sindical por un período máximo igual al mandato sindical para el cual estén designados. Será obligatorias para la empresa su concesión y la correspondiente reserva del puesto de trabajo, y el sindicato a que representan deberá acreditar de manera fehaciente la circunstancia de la elección de la persona trabajadora y el tiempo previsto inicialmente para el desempeño del mandato.

En todo caso, dicha excedencia no podrá superar el plazo de 4 años. En todo caso, deberá la persona trabajadora solicitar su reincorporación con un preaviso mínimo de un mes.

**Artículo 33. *Derechos de las personas representantes legales del personal***

Las personas representantes legales del personal, además de las competencias establecidas en el Estatuto de los trabajadores, tendrán derecho a:

– Convocar asambleas del personal previa notificación a la empresa, en los centros de trabajo y fuera de la jornada laboral.

– Dispondrán de un saldo de 20 horas mensuales de permiso retribuido para atender asuntos de carácter laboral de sus personas representadas, previa notificación a la empresa y posterior justificación. Las horas sindicales podrán acumularse por empresa.



– Dispondrán de un permiso no retribuido de hasta 8 días al año para el ejercicio de actividades sindicales al margen de la empresa, previa notificación a la empresa con 72 horas y posterior justificación.

– Que se le comunique al resto de personal su despido, en el caso de producirse.

– Serán informadas por la empresa, con carácter previo a su ejecución, de la reestructuración de la plantilla, de los cierres temporales o definitivos, de la reducción de la jornada, así como sobre los planes de formación profesional de la empresa, sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo, valoración de puestos de trabajo y sistemas de incentivos.

– Serán informadas sobre las sanciones impuestas por faltas muy graves, en especial en los supuestos de despido, así como conocer el índice de absentismo laboral y sus causas.

– Ser informadas por la empresa sobre la evolución general del sector a que pertenece esta, así como sobre su programa de evolución probable de empleo en ella.

Además, las delegadas y los delegados de personal podrán ejercer una labor de seguimiento sobre incumplimiento de normas vigentes en materia laboral y de seguridad social.

#### Artículo 34. *Garantías*

Ninguna persona del comité de empresa o persona delegada de personal podrá ser sancionada o despedida sin causa justificada durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los dos años siguientes a su cese.

Si el despido o la sanción obedece a otras causas, se deberá tramitar el correspondiente expediente disciplinario contradictorio conforme prevé la legislación vigente.

Tendrán prioridad en la empresa o centro de trabajo respecto del resto del personal en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

No podrán ser discriminadas en su promoción económica o profesional por causa o razón de desempeñar su representación.



**Artículo 35. Secciones sindicales**

Los sindicatos que cuenten con representación legal en los centros de trabajo y siempre que estos cuenten con por lo menos 50 personas trabajadores y cumplan con el resto de requisitos del artículo 10 de la Ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical, podrán constituir secciones sindicales de las personas afiliadas ante la dirección de la empresa. La sección sindical tendrá un delegado o delegada sindical, que disfrutará de los derechos y garantías fijados para las personas delegadas de personal, si bien el crédito horario será de 15 horas.

Todas las personas trabajadoras afectadas por este convenio que desempeñen cargos sindicales de carácter provincial tendrán reconocidos todos los derechos que les reconoce la Ley orgánica de libertad sindical (LOLS).

**Artículo 36. Cuotas sindicales**

Con el fin de facilitar la labor de cobro de cuotas sindicales, las empresas se comprometen a descontarlas directamente en nómina a las personas trabajadoras que lo soliciten por escrito.

**Artículo 37. Comisión Paritaria del convenio**

Se constituye una Comisión Paritaria, que en la medida del posible será paritaria en términos de género, y cumplirá las siguientes funciones:

- Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
- Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento.
- Seguimiento de aquellos acuerdos que se deban desarrollar en tiempo y durante la vigencia de estos.
- Mediación, arbitraje y conciliación; en caso de conflictos entre empresas y el personal, en el supuesto de conflicto colectivo, a instancia de uno de sus órganos se podrá solicitar la inmediata reunión de esta comisión a efectos de interponer su mediación, interpretar lo acordado y ofrecer su arbitraje.
- Elaborar y proponer a la Administración pública modificaciones o actualizaciones que sean convenientes a las normas administrativas del juego para su mejor aplicación.



– Adoptar nuevos acuerdos que desarrollen el pactado en este convenio si así lo requieren las circunstancias.

– Establecer los domicilios sociales de las partes que componen la Comisión Paritaria.

– De no alcanzarse acuerdo en la Comisión Paritaria, las partes afectadas podrán recurrir al sometimiento de la discrepancia a los medios de solución extrajudicial de conflictos recogido en el AGA, en los términos previstos en él.

– En el caso de inaplicación de lo dispuesto en este convenio, en las condiciones previstas en el artículo 82.3 del ET, se seguirá el procedimiento establecido en el artículo 62 de este convenio.

#### Artículo 38. *Composición de la Comisión Paritaria*

La Comisión Paritaria estará integrada por cinco representantes de la asociación empresarial Abiga y cinco representantes de las centrales sindicales firmantes de este convenio.

Las partes podrán estar asistidas por personas asesoras, que tendrán voz, pero no voto.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria requerirán, en cualquier caso, ser adoptados por mayoría simple de votos de cada una de las partes, y queda válidamente constituida dicha comisión cuando sea convocada por cualquiera de las partes, previa notificación fehaciente con, por lo menos, 72 horas de antelación.

Las partes firmantes de este convenio elaborarán un reglamento de funcionamiento de la mencionada comisión, con las características que las partes determinen.

#### Artículo 39. *Régimen sancionador*

Se observará lo dispuesto en el capítulo VII del Convenio marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo.

#### Artículo 40. *Acoso laboral, sexual, por razón de sexo*

Toda persona trabajadora podrá dar cuenta por escrito, directamente o través de las personas representantes a la dirección de la empresa, de cuantos actos supongan acoso laboral, sexual o por razón de sexo. Recibido el escrito, la dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo máximo de 15 días.



En el caso contrario, la representación legal del personal o la propia persona interesada podrán formular las oportunas denuncias ante la delegación de Trabajo u organismo competente.

Artículo 41. *Procedimiento contra el acoso laboral, sexual o por razón de sexo*

Medidas específicas para prevenir el acoso laboral, sexual o por razón de sexo en el trabajo y protocolo de actuación en el ámbito de las empresas de bingo.

1. Introducción. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral, sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para canalizar las denuncias o reclamaciones que pueda formular quien fuera objeto de este.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación laboral unitaria y, de existir, en su caso, sindical, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Tanto la representación unitaria como, de existir, en su caso, sindical deberán contribuir a prevenir el acoso en el trabajo mediante la sensibilización de las personas trabajadoras frente a este, e informarán la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos sobre las que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

2. Definiciones.

Acoso laboral: sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 173 del Código penal, se entiende por acoso laboral o *mobbing* aquella situación en que una persona, o un grupo de personas, ejerce un conjunto de conductas caracterizadas por violencia psicológica, repetidamente y durante mucho tiempo, sobre otra persona en el lugar de trabajo. Este tipo de acoso laboral no constituye un comportamiento casual, sino que se caracteriza por su finalidad lesiva, ya que tal comportamiento pretende intimidar a la víctima –ya sea mediante humillación, desprecio, coacción o discriminación–. En todo caso, tal comportamiento constituye un atentado contra la dignidad de la persona.

Acoso sexual: el artículo 7 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define el acoso sexual como cualquier comportamiento,



verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, y el acoso por razón de sexo como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo: constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con la finalidad o efecto de atentar contra su dignidad y crear un ambiente intimidatorio, degradante u ofensivo. Cualquier acoso por razón de sexo será considerado discriminatorio. Para apreciar que una situación calificable de acoso por razón de sexo se produce realmente en una realidad concreta, es preciso que concurra de una serie de elementos que conforman un denominador común.

3. Adopción de un código de conducta. Sin perjuicio de lo dispuesto en este artículo, como medida preventiva en las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo se propone que las empresas de bingo adopten un código de conducta que podrá ser negociado con la representación sindical o unitaria de los trabajadores.

4. Contenido mínimo del protocolo o protocolos de actuación de las empresas de bingo en los casos de acoso laboral, sexual y acoso por razón de sexo, sobre la base de la eficacia y efectividad de los procedimientos, así como la celeridad y la confidencialidad de los trámites.

a) Procedimiento informal. En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende simplemente es que la conducta indeseada cese, en primer lugar, y como trámite extraoficial, se evaluará la posibilidad de seguir un procedimiento informal, en virtud del cual la propia persona interesada explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado, que esta conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, y que interfiere en su trabajo, con el fin de que cese en ella. Dicho trámite extraoficial podrá ser llevado a cabo, si la persona interesada así lo decide y a su elección, por un representante de los/de las trabajadores/as en la empresa, tanto del órgano unitario como, en su caso, del sindical, por el superior inmediato, o por un responsable del departamento de personal de la empresa.

Este procedimiento podría ser adecuado para los supuestos de acoso laboral no directo sino ambiental, en los cuales lo que se ve afectado es el entorno laboral, creándose un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil.



b) Procedimiento formal. En los supuestos en que, por tratarse de un acoso sexual, por razón de sexo o laboral directo por las circunstancias del caso, o por intentarse sin éxito el procedimiento informal, este no resulte adecuado, se iniciará un procedimiento formal.

1. El procedimiento formal se iniciará con la presentación de un escrito, en que figurará la lista de incidentes, lo más detallada posible, elaborada por la persona interesada que sea objeto de acoso laboral, sexual o por razón de sexo. La persona a quien irá dirigido el escrito será, a elección de la persona interesada, un responsable del departamento de personal, o una persona de la dirección de la empresa. Asimismo, si así lo decide expresamente el trabajador o trabajadora, una copia de este será trasladada a la representación unitaria y, de existir, en su caso, sindical.

2. La presentación del escrito dará lugar a la inmediata apertura de un expediente, encaminado a la investigación de los hechos, y se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, incluidas las representaciones unitarias y, de existir, en su caso, sindicales, si no se opusiera expresamente la persona interesada, y se practicarán cuantas diligencias se consideren necesarias con el fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos. Este expediente será llevado a cabo por un equipo instructor, que podrá estar formado por uno o dos miembros del personal, o bien la dirección de la empresa podrá designar una persona o personas externas contratadas a tal fin; esta persona o personas deberán tener la formación suficiente, ser profesionales en la materia y ajenos a la dirección de la empresa. Las personas que formen la Comisión Instructora deberán ser conocidas con anterioridad a su entrada en funcionamiento y no se podrán cambiar durante el procedimiento salvo por razones motivadas y fundamentadas. La tramitación de dicho expediente suspenderá los plazos de prescripción de los hechos objeto de la investigación.

3. Durante la tramitación de tal actuaciones se posibilitará a los implicados, si estos así lo desean, el cambio en el puesto de trabajo, siempre que ello sea posible, hasta que se adopte una decisión al respecto.

4. La intervención de todos los actuantes, incluidos las posibles testigos y, en su caso, los representantes unitarios o sindicales del personal deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad, dignidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto tanto a la persona que presentó la denuncia como a la persona objeto de esta.



5. La constatación de la existencia de acoso laboral, sexual o por razón de sexo dará lugar a la imposición de las sanciones previstas en el capítulo VII del Convenio marco estatal para las empresas organizadoras de juego del bingo.

6. Cuando la constatación de los hechos no sea posible y no se adopten, por lo tanto, medidas disciplinarias, en ningún caso se represaliará al denunciante; antes al contrario, se supervisará con especial atención la situación para asegurar que el acoso no se produce. Solamente en el caso de la que la denuncia haya resultado ser manifiestamente falsa, esto podrá conllevar la aplicación del régimen disciplinario para la persona denunciante. Asimismo, y siempre que ello sea posible, se procurará una organización del trabajo que impida el contacto continuo de las personas afectadas.

No obstante, si la conducta de acoso laboral, sexual o acoso por razón de sexo supone o implica por su evidencia, notoriedad o gravedad, un ataque directo o inmediato a la dignidad de la mujer o del hombre, la empresa adoptará las medidas disciplinarias que considere oportunas, sin necesidad de acudir a este procedimiento.

En todo caso, las empresas podrán adaptar el presente protocolo de acoso en una negociación a tal efecto con la representación unitaria de las personas trabajadoras.

#### Artículo 42. *Estructura salarial*

Durante la vigencia de este convenio, la retribución del personal por jornada laboral de trabajo estará constituida por los siguientes conceptos:

Salario base.

Complemento *ad personam* (antigüedad consolidada).

Complemento de actividad por derechos adquiridos.

Complemento de prolongación de jornada.

Gratificaciones extraordinarias.

Gratificación extraordinaria especial.

Horas extraordinarias.



Complementos extrasalariales:

Quebrantamiento de moneda.

Complemento de transporte.

Complemento de vestuario.

Todos los conceptos salariales y extrasalariales, en caso de personal a tiempo parcial, fijos/as discontinuos/as o en caso de desempeño transitorio de funciones, serán abonados en la parte proporcional que corresponda a cada caso; se entiende que las cuantías previstas corresponden con la jornada normal de trabajo pactada en este convenio.

#### Artículo 43. *Salario base*

El salario base queda fijado, en función de la categoría administrativa de la sala y por categorías profesionales, en las siguientes cantidades:

#### Año 2021

	Grupo I		Grupo II	Grupo III
	Personal técnico de juego		Personal técnico de sala	Servicios auxiliares
	Nivel A	Nivel B		
Sala especial	1.393,15	1.271,04	1.148,91	1.148,91
Sala 1	1.271,04	1.185,57	1.087,92	1.087,92
Sala 2	1.148,91	1.087,89	1.026,81	1.026,81
Sala 3	1.057,35	1.026,81	1.002,42	1.002,42

#### Año 2022

	Grupo I		Grupo II	Grupo III
	Personal técnico de juego		Personal técnico de sala	Servicios auxiliares
	Nivel A	Nivel B		
Sala especial	1.393,15	1.271,04	1.148,91	1.148,91
Sala 1	1.271,04	1.185,57	1.087,92	1.087,92
Sala 2	1.148,91	1.087,89	1.026,81	1.026,81
Sala 3	1.057,35	1.026,81	1.002,42	1.002,42



**Año 2023**

	Grupo I		Grupo II	Grupo III
	Personal técnico de juego		Personal técnico de sala	Servicios auxiliares
	Nivel A	Nivel B		
Sala especial	1.448,88	1.321,88	1.194,87	1.194,87
Sala 1	1.321,88	1.232,99	1.131,44	1.131,43
Sala 2	1.194,87	1.131,40	1.067,88	1.067,88
Sala 3	1.099,64	1.067,88	1.042,52	1.042,52

**Año 2024**

	Grupo I		Grupo II	Grupo III
	Personal técnico de juego		Personal técnico de sala	Servicios auxiliares
	Nivel A	Nivel B		
Sala especial	1.506,83	1.374,76	1.242,67	1.242,67
Sala 1	1.374,76	1.282,31	1.176,69	1.176,69
Sala 2	1.242,67	1.176,66	1.110,60	1.110,60
Sala 3	1.143,63	1.110,60	1.084,22	1.084,22

**Incremento a cuenta de convenio (2 %) año 2025  
(en aplicación del artículo 53)**

	Grupo I		Grupo II	Grupo III
	Personal técnico de juego		Personal técnico de sala	Servicios auxiliares
	Nivel A	Nivel B		
Sala especial	1.536,97	1.402,25	1.267,52	1.267,52
Sala 1	1.402,25	1.307,95	1.200,22	1.200,22
Sala 2	1.267,52	1.200,19	1.132,81	1.132,81
Sala 3	1.166,50	1.132,81	1.105,90	1.105,90

**Artículo 44. Complemento ad personam**

Las personas trabajadoras que, a 31 de diciembre de 2001, vinieran percibiendo el complemento *ad personam* seguirán percibiéndolo. Este complemento es de naturaleza salarial y de carácter no absorbible, ni compensable. Para los años 2021, 2022, 2023, 2024 y 2025 se aplicará lo establecido en el artículo 53.



**Artículo 45. Complemento de actividad por derechos adquiridos**

Este complemento lo percibirán aquellas personas trabajadoras que, en 31 de diciembre de 2001, lo vinieran percibiendo, y no será compensable ni absorbible. Para los años 2021, 2022, 2023, 2024 y 2025, se aplicará el establecido en el artículo 53.

**Artículo 46. Complemento de prolongación de jornada**

Con el fin de compensar económicamente a aquellas personas trabajadoras que, por necesidades reales de las salas, tengan que realizar trabajo fuera de horas normales, tales como cierre de caja, recogida de la sala, revisión de tarjetas, etc., las empresas abonarán un complemento de prolongación de jornada mensual, durante 11 meses al año, de los siguientes importes:

	Grupo I		Grupo II	Grupo III
	Personal técnico de juego		Personal técnico de sala	Servicios auxiliares
	Nivel A	Nivel B		
<b>2021 y 2022</b>				
Prolongación de jornada	37,59	35,88	32,05	32,05

	Grupo I		Grupo II	Grupo III
	Personal técnico de juego		Personal técnico de sala	Servicios auxiliares
	Nivel A	Nivel B		
<b>2023</b>				
Prolongación de jornada	39,10	37,31	33,33	33,33

	Grupo I		Grupo II	Grupo III
	Personal técnico de juego		Personal técnico de sala	Servicios auxiliares
	Nivel A	Nivel B		
<b>2024</b>				
Prolongación de jornada	40,66	38,41	34,66	34,66

	Grupo I		Grupo II	Grupo III
	Personal técnico de juego		Personal técnico de sala	Servicios auxiliares
	Nivel A	Nivel B		
<b>Aumento 2 % a cuenta 2025 (en aplicación del artículo 53)</b>				
Prolongación de jornada	41,47	39,58	35,35	35,35



Siempre que se perciba este complemento, el tiempo dedicado a la realización de dichos trabajos no tendrá la consideración de horas extraordinarias. El tiempo máximo por este concepto no podrá superar los 15 minutos por jornada laboral y no podrá dedicarse este tiempo, en ningún momento, a la atención de clientes.

#### Artículo 47. *Gratificaciones extraordinarias*

Todas las personas trabajadoras percibirán tres gratificaciones extraordinarias: la de junio, la de diciembre y la de vacaciones.

Período de devengo:

La de junio: de 1 de julio a 30 de junio.

La de diciembre: de 1 de enero a 31 de diciembre.

La de vacaciones: de 1 de enero a 31 de diciembre.

Fecha de pago:

La de junio: el 30 de junio.

La de diciembre: el 20 de diciembre.

La de vacaciones: coincidiendo con la fecha de pago de las pagas extraordinarias de junio y diciembre, se abonará la parte proporcional devengada.

En el caso de la paga de vacaciones, las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio podrán, previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores, modificar la fecha o el sistema de pago previstos en este artículo.

Las gratificaciones extraordinarias se abonarán a razón del salario base, complemento de actividad por derechos adquiridos y complemento *ad personam*.

#### Artículo 48. *Gratificación extraordinaria especial*

El personal con una antigüedad de, por lo menos, 10 años en la empresa percibirá, en concepto de gratificación extraordinaria especial, las siguientes cuantías:

- Al cumplir 60 años de edad: el importe equivalente a 3 meses de salario real.
- Al cumplir 61 años de edad: el importe equivalente a 2 meses de salario real.



- Al cumplir 62 años de edad: el importe equivalente a 1 mes de salario real.
- Al cumplir 63 años de edad: el importe equivalente a 1 mes de salario real.
- Al cumplir 64 años de edad: el importe equivalente a 1 mes de salario real.
- Al cumplir 65 años de edad: el importe equivalente a 1 mes de salario real.

Estas gratificaciones se harán efectivas dentro de los 30 días siguientes a cumplir las edades naturales a que hace referencia este artículo.

#### Artículo 49. *Quebrantamiento de moneda*

Las empresas abonarán a las personas trabajadoras que desempeñen funciones de jefaturas de mesa, personal de caja, personal locutor-vendedor y aquellos/as otros/as que realicen operaciones con dinero (cobros, pagos, cambios, etc.) un complemento de quebrantamiento de moneda mensual durante 11 meses al año, con el importe siguiente:

	2021 y 2022	2023	2024	2 % a cuenta 2025 (en aplicación del artículo 53)
Quebrantamiento de moneda	48,66	50,61	52,63	53,69

Este complemento lo cobrarán proporcionalmente a los días trabajados aquellas personas trabajadoras que realicen funciones de cambio de moneda en las máquinas recreativas y de azar instaladas en las salas de bingo.

#### Artículo 50. *Complemento de transporte*

Como compensación de gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad, así como desde el domicilio al centro de trabajo y regreso, se establece un complemento de distancia y transporte en las siguientes cuantías, durante 12 meses al año y para todas las categorías:

	2021 y 2022	2023	2024	2 % a cuenta 2025 (en aplicación del artículo 53)
Complemento de transporte	77,87	80,98	84,22	85,91



**Artículo 51. Complemento de vestuario**

Las empresas abonarán al personal un complemento de vestuario mensual durante 12 meses al año, con el importe siguiente:

	2021 y 2022	2023	2024	2 % a cuenta 2025 (en aplicación del artículo 53)
Complemento de vestuario	13,76	14,31	14,88	15,18

**Artículo 52. Horas extraordinarias**

Ante la situación de desempleo existente y con el objeto de favorecer la creación de nuevos puestos de trabajo, las partes acuerdan regular las horas extraordinarias con carácter restrictivo, conforme a los siguientes criterios:

1. Se suprimen las horas extraordinarias con carácter habitual.
2. Únicamente se podrán realizar horas extraordinarias por necesidades de carácter estructural.
3. Cada hora extraordinaria que se realice sobre la duración máxima de la jornada laboral se abonará conforme a la siguiente escala:

**Años 2021 y 2022**

	Grupo I		Grupo II	Grupo III
	Personal técnico de juego		Personal técnico de sala	Servicios auxiliares
	Nivel A	Nivel B		
Horas extraordinarias	18,65	17,55	16,47	16,47

**Año 2023**

	Grupo I		Grupo II	Grupo III
	Personal técnico de juego		Personal técnico de sala	Servicios auxiliares
	Nivel A	Nivel B		
Horas extraordinarias	19,40	18,25	17,13	17,13



## Año 2024

	Grupo I		Grupo II	Grupo III
	Personal técnico de juego		Personal técnico de sala	Servicios auxiliares
	Nivel A	Nivel B		
Horas extraordinarias	20,17	18,98	17,81	17,81

## Año 2025 2 % a cuenta 2025 (en aplicación del artículo 53)

	Grupo I		Grupo II	Grupo III
	Personal técnico de juego		Personal técnico de sala	Servicios auxiliares
	Nivel A	Nivel B		
Horas extraordinarias	20,58	19,36	18,17	18,17

4. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior al establecido en la legislación vigente.

5. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria.

6. La realización de las horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará mensualmente. Se entregará copia del resumen mensual al comité de empresa o delegado/a de personal y a la persona trabajadora afectada.

### Artículo 53. *Subida salarial*

Los incrementos que se aplicarán durante la vigencia de este convenio serán los siguientes:

Un incremento para el año 2023 del 4 %, que se abonará con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2023, regularizable en un plazo de dos meses desde la firma del convenio.

Un incremento para el año 2024 del 4 %, que se abonará desde el 1 de enero de 2024.

Un incremento para el año 2025 del IPC más 1 % con un tope del 4 %, sujeto al mantenimiento de las tasas de bingo en su porcentaje actual, abonándose la cuenta de convenio un 2 % desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2025.



En el primer trimestre del año 2026, se reunirá la Comisión Paritaria del convenio para la elaboración y publicación de la tabla salarial definitiva del año 2025. Y, en caso de que existan diferencias, estas se abonarán en el mes siguiente al de su publicación.

**Artículo 54. *Nuevas aperturas y cambios de categorías de salas***

Las salas de nueva apertura fijarán la estructura salarial que afecta a su personal, en función de la categoría administrativa otorgada a ella, desde el primer día de su funcionamiento.

Los cambios de categoría que se produzcan y que sean autorizados por la Administración competente supondrán, a partir del mes siguiente a la fecha de su autorización, la adaptación de los importes de los conceptos salariales y extrasalariales a la nueva situación jurídica.

**Artículo 55. *Horarios máximos de apertura y cierre***

El horario máximo de cierre será el reflejado a continuación; no obstante, y con autorización expresa de la autoridad competente y previo acuerdo de todos los del mismo ayuntamiento, estos horarios podrán ser ampliados, pero nunca por período superior a un mes.

	Invierno	Verano
	Del 1.10 al 30.6	Del 1.7 al 30.9
Sábados y vísperas de festivos	3.30 horas	4.00 horas
Resto días	3.00 horas	3.30 horas

**Artículo 56. *Movilidad funcional***

Se estará a lo dispuesto en el artículo 24 del Convenio marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo.

**Artículo 57. *Movilidad geográfica***

Según lo dispuesto en el artículo 29 del Convenio marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo.

**Artículo 58. *Salud laboral***

Todas las empresas afectadas por este convenio, de conformidad con el artículo 2.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, se comprometen al desarrollo y cumplimiento de la normativa vigente en lo relativo a la seguridad y salud laboral.



**Artículo 59. *Jubilación parcial***

Se estará a lo dispuesto en el artículo 12.6 del Estatuto de los trabajadores, así como al artículo 166 de la Ley general de la seguridad social, y a los artículos 9 a 18 del Real decreto 1131/2002, así como a la demás normativa vigente.

La persona trabajadora que pretenda acogerse a la jubilación parcial deberá comunicarlo a la empresa con una antelación mínima de tres meses a la fecha prevista para la jubilación parcial.

El porcentaje de la jornada que corresponde de trabajo efectivo de la persona trabajadora jubilada parcialmente se acumulará anualmente y a jornada completa.

**Artículo 60. *Jubilación anticipada***

Las personas trabajadoras se podrán acoger a la jubilación anticipada en los términos previstos en el artículo 161.bis.1, bis.2, disposición transitoria tercera de la Ley general de la seguridad social, en la disposición adicional decimoctava de la Ley 27/2011 y en el Real decreto 1132/2002.

**Artículo 61. *Jubilación forzosa***

Como política de fomento del empleo, se establece la jubilación forzosa a los 65 años de edad, siempre que la persona trabajadora haya cubierto el período mínimo legal de cotización para tener derecho a una pensión pública.

**Artículo 62. *Capacidad disminuida***

Todas las personas trabajadoras que, por accidente de trabajo, enfermedad profesional o común de larga duración, vean reducidas sus facultades físicas y/o intelectuales tendrán preferencia para ocupar un puesto de trabajo vacante, siempre que tengan aptitud o idoneidad para el nuevo puesto.

**Artículo 63. *Cláusula de desvinculación***

Para las empresas que pretenden acogerse a la cláusula regulada en este artículo, se establecen los siguientes mecanismos:

1. Comisión Paritaria del convenio.
2. Negociación con la representación legal del personal o, en su caso, comisión negociadora mencionada en este artículo.
3. Mecanismos del AGA.



Para todos los mecanismos citados anteriormente se aportará la siguiente documentación:

Acreditación, por medio de la contabilidad, de la concurrencia de 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.

– Plan de viabilidad para el período en que se pretende la aplicación de dicha cláusula de exención y la justificación económica y la repercusión real en la mejora global de la empresa.

Las empresas pertenecientes a este sector, previo acuerdo con la representación legal del personal, podrán proceder a la inaplicación de las condiciones salariales en este convenio colectivo cuando concurren las circunstancias previstas en el artículo 82.3 del ET.

La inaplicación de las condiciones de trabajo se podrá producir por acuerdo entre la empresa y la representación legal del personal legitimado para negociar un convenio colectivo, conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del ET, previo desarrollo de un período de consultas no superior a 15 días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar las consecuencias de la aplicación de la medida.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo. Este acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa y de las personas delegadas de personal o, en su caso, de las representaciones sindicales que en su conjunto representen a la mayoría de aquellos.

En los supuestos de ausencia de representación legal del personal en las empresas, el personal podrá atribuir la representación a una comisión de tres miembros integrada por personal de la propia empresa elegido democráticamente o a los sindicatos más represen-



tativos del sector que estén legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a esta.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas aludidas, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral.

En el caso de falta de acuerdo en el período de consultas, cualquiera de las partes afectadas podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse. En el caso de persistir la controversia, las partes deberán someterla al proceso de mediación y, en su caso, de arbitraje voluntario previstos en el AGA (Acuerdo interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo).

#### Artículo 64. *Solución de conflictos*

Las partes firmantes de este convenio, durante su vigencia, acuerdan someterse a las disposiciones contenidas en el Acuerdo interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos de trabajo (AGA), firmado entre la Confederación de Empresarios de Galicia y las organizaciones sindicales CC.OO., UGT y CIG, en los propios términos en que están formuladas.

#### Artículo 65. *Cláusula de igualdad*

Los firmantes de este convenio tienen como objetivo prioritario contribuir a la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato a los trabajadores en diversos aspectos, entre los que cabe destacar la provisión de puestos de trabajo, la igualdad salarial y el uso de un lenguaje no sexista.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas que tengan un número igual o superior a 50 trabajadores estarán obligadas a elaborar un plan de igualdad con el fin de garantizar una eficacia real y efectiva en la igualdad de trato de oportunidades entre hombres y mujeres.

Además del cumplimiento del mandato legal establecido por dicha ley, las partes firmantes entienden que es necesario manifestar y mostrar su compromiso ético con la igualdad, principio básico asumido por las partes en materia de relaciones laborales y responsabilidad social empresarial.



Dentro del citado plan de igualdad, como desarrollo y estudio en la empresa, se considerarán y desarrollarán una serie de objetivos en materias concretas, estructurados por áreas temáticas de actuación:

– Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando el mismo trato y oportunidades en todos los niveles en el ámbito laboral.

– Promover una representación equilibrada de las mujeres en todos los ámbitos de la empresa.

– Potenciar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad en igualdad de criterios de mérito y capacidad, contribuyendo a reducir las desigualdades y desequilibrios que se puedan producir en el seno de la empresa.

– Garantizar que la gestión de los recursos humanos se ajusta a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.

– Prevenir la discriminación laboral y el acoso laboral y sexual mediante un protocolo de actuación específico en caso de que se produzcan este tipo de situaciones.

Disposicion adicional. *Cooperación sectorial. Observatorio del sector laboral de bingos de Galicia.*

Las partes firmantes en la mesa negociadora del Convenio colectivo de empresas del juego del bingo de Galicia reconocen la necesidad de la profundizar en los instrumentos de cooperación entre empresas y trabajadores en el ámbito sectorial en Galicia.

El establecimiento del Observatorio del sector laboral de bingos de Galicia permitirá el análisis conjunto por parte de la representación sindical y de la representación empresarial en materias como la posición de las empresas en el mercado, la regulación administrativa de la actividad del juego por parte de las administraciones públicas, el desarrollo tecnológico, las cuestiones medioambientales, el empleo, las necesidades formativas y aquellas que las partes vayan considerando en cada momento de interés para el sector laboral de bingos.

Los agentes sociales presentes en el Observatorio del sector laboral de bingos de Galicia consideran este instrumento una vía conjunta de participación e interlocución ante las administraciones públicas en el ámbito de Galicia, en defensa de los intereses del sector laboral de bingos en su conjunto, así como ante la sociedad gallega, procurando la dig-



nificación y el reconocimiento de la actividad del juego del bingo desarrollada de manera responsable, como servicio lúdico y de ocio que genera empleo y riqueza, en contraste con la lacra que supone para el sector la actividad del juego ilegal

El Observatorio del sector laboral de bingos de Galicia estará conformado paritariamente por las centrales sindicales firmantes del presente convenio colectivo, así como por la patronal Abiga. Cada una de ellas será representada por dos miembros y podrá hacerse valer de asesores. Siempre que sea posible, la composición de los miembros del observatorio será paritaria en términos de género.

No obstante lo anterior, las centrales sindicales que disfruten de la condición de sindicato más representativo en Galicia y que tengan representación electa en la mesa de negociación del presente convenio, podrán solicitar formar parte de dicho Observatorio y siempre y cuando su participación en él sea aceptada por sus miembros.

El Observatorio se dotará de un reglamento de funcionamiento interno y se reunirá, por lo menos, cada seis meses. Adoptará sus iniciativas mediante consenso y tomará sus acuerdos por unanimidad.

Asimismo, las partes conformantes del Observatorio solicitarán la participación del Consejo Gallego de Relaciones Laborales como órgano consultivo en sus reuniones internas, así como ante la Administración autonómica gallega y las relaciones con esta.

#### Disposición transitoria

En la primera nómina tras la firma del convenio se abonará un concepto único y no consolidable denominado Gratificación a todas las personas trabajadoras que se encuentren en situación de alta en la empresa en fecha 1 de enero de 2023. Este concepto será de 900 euros por el año 2021 y otros 900 euros por el año 2022, siempre que en correspondencia, en cualquiera de estos dos años, las personas trabajadoras prestasen servicios en la empresa por lo menos seis meses en cada uno de ellos o al menos estuviesen seis meses de alta en la Seguridad Social por cuenta de la empresa. El tiempo que permaneciesen las personas trabajadoras en situación de IT o afectadas por ERTE durante estos dos años se considerará de alta a efectos del pago de esta gratificación. El abono se hará en proporción a la jornada de cada una de las personas trabajadoras. A las personas que tengan una reducción de jornada por guardia legal se les abonará la cantidad completa.

