

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### C) Otras Disposiciones

#### Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 26** *RESOLUCIÓN de 20 de enero de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Empresas Comercializadoras de Juegos Colectivos de Dinero y Azar, suscrito por ASEJU y por la representación sindical FESMC-UGT (código número 28005825011989).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo del Sector de Empresas Comercializadoras de Juegos Colectivos de Dinero y Azar, suscrito por las organizaciones empresariales ASEJU y por la organización sindical FESMC-UGT, el día 18 de octubre de 2022, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1 a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 42/2021, de 19 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

#### RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 20 de enero de 2023.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE EMPRESAS COMERCIALIZADORAS DE JUEGOS COLECTIVOS DE DINERO Y AZAR DE LA COMUNIDAD DE MADRID**

## CAPITULO I

## DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 1.- ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL SECTOR.**

Suscriben el presente Convenio Colectivo de Empresas Comercializadoras de Juegos Colectivos de Dinero y Azar de la Comunidad de Madrid, en representación de la parte Empresarial, la Asociación Empresarial de Juegos Autorizados ASEJU y en representación Sindical de los trabajadores, la Federación de Trabajadores de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT-MADRID (FeSMCUGT-Madrid), que cuentan con legitimación y representatividad suficientes para la negociación y firma del mismo.

Al objeto de establecer para el ámbito de actuación del presente Convenio una estructura racional y homogénea, evitando los efectos de desarticulación y dispersión, al amparo de lo previsto en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, las partes legitimadas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, acuerdan que la estructura de la negociación colectiva en el sector de Juegos Colectivos de Dinero y Azar de la Comunidad Autónoma de Madrid quede integrada preferentemente por esta unidad de negociación de ámbito territorial, excluyendo de esta estructura las materias que, teniendo la consideración de reservadas al ámbito estatal, son objeto de exclusiva negociación en dicho ámbito.

Dada la naturaleza del presente Convenio y el nivel jerárquico que las partes le otorgan, la regulación material recogida en el mismo tiene carácter de derecho mínimo indisponible, y atendiendo a su carácter estatutario resulta de aplicación para todas las empresas y trabajadores del sector en el ámbito territorial de la Comunidad de Madrid. Asimismo, las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible a efectos de su aplicación práctica. En el supuesto de que la autoridad competente no aprobara alguno de los pactos o restringiera su eficacia general, el presente Convenio quedará sin eficacia práctica alguna.

**Artículo 2.- ÁMBITO PERSONAL**

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a las relaciones laborales entre las Empresas Comercializadoras de Juegos Colectivos de Dinero y Azar y sus trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contrato.

**Artículo 3.- ÁMBITO TERRITORIAL**

Las normas de este Convenio son de obligatoria aplicación para la totalidad de las Empresas Comercializadoras de Juegos Colectivos de Dinero y Azar, radicadas en la Comunidad Autónoma de Madrid, tanto las actualmente en funcionamiento como las que pudieran abrirse en un futuro.

**Artículo 4.- ÁMBITO FUNCIONAL**

Están incluidas en el campo de aplicación de este Convenio todas las Empresas dedicadas a la Comercialización de Juegos de Dinero y Azar inscritas en la Sección de Empresas del Registro del Juego de la Comunidad de Madrid.

**Artículo 5.- VIGENCIA Y DURACIÓN**

Este convenio entrará en vigor a todos los efectos el 1 de enero de 2022 y finalizará el 31 de diciembre de 2024 teniendo en cuenta lo señalado en la Disposición Adicional Octava y Transitoria Primera.

**Artículo 6.- DENUNCIA**

La denuncia del presente Convenio será automática y las partes se comprometen a constituir la Mesa Negociadora en el primer trimestre de 2025. Donde ambas partes entregarán una propuesta de Convenio, quienes dispondrán de quince días para estudiarlo y formular por escrito sus contrapropuestas. Transcurrido este plazo, se iniciarán las negociaciones.

La Mesa Negociadora se constituirá durante el primer trimestre de 2025.

**Ámbito temporal y denuncia.**

En caso de denuncia del Convenio, si el proceso de negociación del nuevo Convenio Colectivo se prolongara sin alcanzarse acuerdo durante más de doce meses o durante más de doce sesiones, cualquiera de las partes podrá instar mediación ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid en relación a aquellas materias en las que persistan las discrepancias y con el fin de lograr acuerdo sobre las mismas. No será preciso el transcurso de plazo alguno para someterse a la mediación

cuando sea solicitado conjuntamente por quienes tengan capacidad para suscribir el Convenio con eficacia general. Asimismo, se someterán a la mediación del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, que sustituye a la conciliación administrativa previa, es decir el SMAC, los conflictos surgidos durante la negociación del Convenio Colectivo que conlleven su bloqueo. Si el bloqueo se produce transcurrido cinco meses desde la constitución de la Mesa Negociadora, podrá solicitar la mediación, tanto la representación empresarial como la sindical que participen en la correspondiente negociación. En cualquiera de los casos, se deberán de manifestar las materias sobre las que se suscitan las discrepancias y las diferencias sustanciales que han provocado en su caso el bloqueo de la negociación.

Las condiciones que deben existir para que opere lo anterior y no se produzca la pérdida de vigencia automática de este Convenio Colectivo Autonómico una vez publicada en el BOCM dicha disposición normativa, serán:

- 1) Permanecer el subsector de los Establecimientos de Juegos Colectivos de Dinero y Azar ajeno a cualquier medida de planificación que se pretenda aprobar por parte de la CAM, ni se establezcan restricciones adicionales a las existentes para la apertura de nuevos Establecimientos de Juegos Colectivos de Dinero y Azar.
- 2) Que no exista una disposición normativa por la que se permita a cualquier subsector de juego, a excepción de los Casinos, la explotación de Máquinas en tipología diferente y/o mayor número o premios que las autorizadas a los Establecimientos de Juegos Colectivos de Dinero y Azar, ni se prohíba en los mismos la utilización de cajeros automáticos, de máquinas o cualquier modalidad de asistencia financiera a los jugadores o apostantes.
- 3) Que no haya un incremento en el tipo impositivo de ninguna de las modalidades de Juegos Colectivos de Dinero y Azar o se impidiera la comercialización de alguna o todas ellas.

Con respecto a estos supuestos:

- 4) Que no haya más restricciones en materia de publicidad y promoción para los Establecimientos de Juegos Colectivos de Dinero y Azar a aquellas que se establezcan en la Ley Ómnibus (Anteproyecto de Ley de Medidas Urgentes para el impulso de la actividad económica y la modernización de la administración de la CAM) por la que se modifica la Ley de Juego 6/2001 de 3 de Julio.
- 5) Que no se modifique el horario en la Orden de 21 de abril de 2022 de la Consejería de Presidencia, Justicia e Interior, por la que se establece el régimen relativo a los horarios de los Locales de Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas, a ningún Establecimiento de Juego sin acuerdo con este Subsector del Juego.

En el caso de que no se dieran todas o alguna de las condiciones señaladas en los tres primeros apartados, este Convenio decaerá su vigencia de manera automática al día siguiente de su publicación en el BOCM y pasará a ser competencia del Convenio Marco Estatal en todo su articulado y respetando en todo caso la normativa laboral vigente en aquellas materias ya establecidas con carácter previo durante el año natural en el que se apruebe la mencionada normativa.

Con respecto a los supuestos 4 y 5 en caso de su aprobación la Comisión Paritaria deberá reunirse con carácter de urgencia para articular las medidas que correspondan, entre las que se incluirá la solicitud de reunión con carácter de urgencia de una representación de la Comisión Paritaria con el Órgano regulador de juego de la CAM, en el que solicite su retirada o compensación previa aprobación por la Comisión Paritaria con otra normativa, favorecedora de los Establecimientos de Juegos Colectivos de Dinero y Azar.

Se tendrá que advertir que se evaluará el impacto en un tiempo mínimo de 6 meses para la adopción de otras medidas en caso de persistir el desacuerdo, y una vez transcurridos 12 meses y no se haya alcanzado un acuerdo con la Administración el Convenio Colectivo Autonómico perderá su vigencia pasando la competencia y entrada en vigor al Convenio Marco Estatal. respetando en todo caso la normativa laboral vigente en aquellas materias ya establecidas con carácter previo durante el año natural en el que se apruebe la mencionada normativa.

#### **Artículo 7.- RESPETO DE LAS MEJORAS ADQUIRIDAS**

Las Empresas afectadas por el presente Convenio respetarán las condiciones más beneficiosas o ventajas concedidas a sus trabajadores, antes o después de la aprobación del mismo, consideradas todas ellas en su conjunto y cómputo total anual, sin perjuicio de lo que se establece en el artículo siguiente.

**Artículo 8.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN**

Todas las condiciones pactadas en este Convenio son compensables en su totalidad y en cómputo anual por las mejoras, de cualquier índole, que vengán disfrutando los trabajadores, cuando éstas superen la cuantía total del Convenio y se considerarán absorbibles desde la entrada en vigor del mismo, sin perjuicio de lo establecido en el art. 33, es decir, que al desaparecer el plus por productividad y crearse el plus "ad personam bingo dinámico" para aquellos trabajadores que han consolidado dicho plus se garantiza su consolidación como complemento "ad personam plus bingo dinámico" con la cantidad que vinieran percibiendo en el último año, sin que pueda ser objeto de actualización ni exista para nuevas contrataciones.

Igualmente sucede con el plus convenio que al desaparecer éste se convierte en plus "ad personam" el cual no afectará a los nuevos trabajadores sea cual fuere la causa de su contratación ni podrá ser objeto de variación alguna en la cantidad que perciban para aquellos que tengan derecho a su disfrute.

Los complementos o pluses salariales que no dispongan expresamente su carácter de no compensables podrán ser objeto de absorción y compensación.

**CAPITULO II  
EFECTO CONTRACTUALES****Artículo 9.- GARANTÍA DE CUALIFICACIÓN**

1. Con el fin de garantizar el principio de cualificación profesional en el sector, los nuevos puestos de trabajo, así como las vacantes que se produzcan, se podrán cubrir mediante contratación de profesionales de bingo en situación de desempleo.
2. Tendrá derecho preferente para el ingreso en la empresa, aquellos trabajadores que hubiesen desempeñado funciones en la empresa de que se trate, con contrato eventual, interino o a tiempo parcial, y, se hallen debidamente inscritos como parados en la oficina de empleo.
3. Las empresas facilitaran la formación de sus plantillas proporcionando la realización de prácticas en puestos de categoría superior, comprometiéndose a facilitar el desempeño de las funciones de cada una de las categorías profesionales en su integridad.

**Artículo 10.- EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (ETT)**

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

1. Solo podrán celebrarse contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria, organizadora de juegos colectivos de dinero y azar, en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de duración determinada, conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio Colectivo.
2. Sólo se podrán contratar los servicios de Empresas de Trabajo Temporal que apliquen a sus trabajadores el Convenio Colectivo Sectorial de ámbito Estatal de Empresas de Trabajo Temporal, vigente en cada momento.
3. No podrán celebrarse contratos de puesta a disposición para sustituir a trabajadores en huelga en la empresa usuaria, para la realización de las actividades y trabajos que, por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud se determinen reglamentariamente, o cuando en los doce meses inmediatamente anteriores a la contratación la empresa haya amortizado los puestos de trabajo que se pretenden cubrir por despido improcedente o por causas previstas en los artículos 50, 51 y 52 apartado C, del Estatuto de los Trabajadores, excepto en los supuestos de fuerza mayor, o cuando en los dieciocho meses anteriores a dicha contratación los citados puestos de trabajo hubieran estado cubiertos durante un periodo de tiempo superior a doce meses, de forma continua o discontinua, por trabajadores puestos a disposición por empresas de trabajo temporal.
4. Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho, durante los periodos de prestación de servicios en las mismas, a percibir, como mínimo, la retribución total, es decir todas las percepciones salariales, extrasalariales o cantidades obtenidas con ocasión del trabajo, que percibiría un trabajador de la empresa usuaria, que realizara ese mismo trabajo.
5. Sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, cuando el contrato se haya concertado por tiempo determinado el trabajador 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 doce días de salario por cada año de servicio.

6. Los representantes de los trabajadores de la empresa organizadora de juegos colectivos de dinero y azar, tendrá atribuida la representación de los trabajadores de la empresa de trabajo temporal en misión.

7. La empresa usuaria deberá informar a los representantes de los trabajadores sobre cada contrato de puesta a disposición, mediante entrega de copia del mismo, y motivo de utilización, dentro de los tres días siguientes a su celebración. En el mismo plazo deberá entregarles una copia básica del contrato del trabajador puesto a disposición, que le deberá haber facilitado la empresa de trabajo temporal.

8. Con carácter previo al inicio de la prestación de servicios, la empresa usuaria deberá informar al trabajador sobre los riesgos derivados de su puesto de trabajo, así como de las medidas de protección y prevención contra los mismos.

9. En lo no previsto en los párrafos anteriores se estará a lo dispuesto en la Norma de aplicación en la materia por ser de obligado cumplimiento el texto en vigor en cada momento.

#### **Artículo 11. PLANTILLAS DE TRABAJADORES FIJOS**

Deberá existir un porcentaje del 70% de trabajadores con contrato indefinido, a excepción de que durante el primer año de la apertura de la Sala dicho porcentaje será del 60%.

#### **Artículo 12. COMUNICACIÓN PREVIA DE PRESENCIA FÍSICA EN EL CENTRO DE TRABAJO.**

Será necesaria la comunicación previa de presencia física al respecto por parte de la empresa a la RLT de cada Centro de Trabajo con el objetivo de garantizar el desarrollo del juego según las necesidades organizativas de presencia física en los departamentos afectados.

#### **Artículo 13. PERIODO DE PRUEBA**

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

- Grupo de Técnicos de Juego:
- Jefe de Sala 60 días laborables
- Jefe de Mesa 50 días laborables
- Grupo de Técnicos de Sala: 30 días laborables.
- Resto del personal: 15 días laborables. Se entiende por días laborables los comprendidos entre lunes y viernes, excepto festivos.

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

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

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

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

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

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

7.2. Tendrán la consideración de días laborables los comprendidos de lunes a viernes excepto festivos.

8. Los períodos de prueba de los contratos formativos para la obtención de práctica profesional no podrán superar los 30 días de duración si la duración inicialmente pactada fuese de seis meses y los 45 días si fuese superior al semestre.

#### **Artículo 14. CESES**

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente al servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito, con acuse de recibo, con un plazo de quince días, en las contrataciones de duración superior a un año. En los contratos inferiores a un año será obligatoria la comunicación de la intención de cese con siete días de antelación. El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la antelación indicada dará derecho a la empresa a descontar de su liquidación el importe de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

La Empresa vendrá obligada en los contratos inferiores a un año, que se extingan por finalización del plazo contractual, a comunicar por escrito al trabajador su decisión con siete días de antelación a la fecha señalada para la finalización de este. Dicho plazo de preaviso será de quince días en aquellos contratos de duración superior a un año.

En cualquier caso, la empresa vendrá obligada 7 días antes de causar baja el trabajador, a entregar a este la propuesta de liquidación y el finiquito para su comprobación, el cual le será abonado el último día de trabajo. El incumplimiento de estas obligaciones llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe del salario de un día por cada día de retraso en la comunicación o en el abono de la liquidación, con el límite de días fijados para el preaviso.

#### **Artículo 15. RESOLUCIÓN DE LOS CONTRATOS**

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 el conducente a la obtención de los derechos a la prestación por desempleo para los afectados, el hecho de que habiendo sido solicitados no les sean renovados los permisos, autorizaciones o licencias gubernativas para el desarrollo de la actividad, sin perjuicio de lo establecido en el artículo de subrogaciones y demás derechos reconocidos por la legislación vigente. Igual criterio se aplicará en el caso de resolución administrativa que suponga el cierre de la sala.

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

En el supuesto de que los concesionarios de los permisos, autorizaciones o licencias gubernativas rescindieran los contratos suscritos con la empresa de servicios, pero siguieran desarrollando directamente la actividad del juego, el personal de la empresa de servicios cesante pasará automáticamente a depender del titular de la licencia, con reconocimiento de todos los derechos adquiridos y en las mismas condiciones en que fueron contratados.

#### **Artículo 16. MOVILIDAD FUNCIONAL**

Las Empresas por necesidades organizativas o productivas podrán destinar a los trabajadores a realizar funciones de distinta especialidad profesional dentro del mismo grupo profesional. No obstante, cuando esto se produzca, se efectuará siempre con criterios de equidad, procurando que exista rotatividad entre los trabajadores de las especialidades profesionales, de forma que no sufran ningún perjuicio económico o profesional, ni menoscabo de su dignidad profesional y con los límites previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

La modificación de las funciones a desempeñar por el trabajador, distintas a las de su especialidad, deberán ser comunicadas al trabajador por escrito, cuando se prolongue por más de tres jornadas consecutivas de trabajo.

En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa, ejerciendo como límite para la misma lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del vigente texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 17. VACANTES Y PROMOCIONES**

Cuando se produzca una vacante en cualquier especialidad profesional, se pondrá en conocimiento de la representación legal de los trabajadores, constituyéndose una Comisión Paritaria, la cual ha de estar compuesta por el mismo número de hombres y mujeres, que determinará las pruebas a que deberán someterse los trabajadores de la empresa que aspiran al ascenso, atendiendo a criterios objetivos de conocimientos y preparación profesional para el puesto a cubrir. Cada parte designará las personas capacitadas para el control de las pruebas pertinentes. El trabajador con contrato fijo gozará de preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan en niveles superiores, teniendo en cuenta la antigüedad de los aspirantes en caso de igualdad de capacitación.



CAPITULO III  
TIEMPO DE TRABAJO

**Artículo 18. JORNADA LABORAL**

La jornada anual será de 1.783 horas de tiempo de trabajo efectivo, en el supuesto de que el trabajador opte por la acumulación de los festivos abonables, la jornada anual será de 1.772 horas.

**Jornada máxima anual.-Jornada laboral anual:**

La Jornada máxima anual será de 1.783 durante la vigencia del Convenio.

En el supuesto de que el trabajador o trabajadora opte por la acumulación de todos los Festivos abonables con excepción del primero de mayo, reglado en el presente Convenio Colectivo, la jornada anual se verá reducida a su vez en 8 horas respecto de la jornada máxima anual pactada por cada uno de los años de vigencia del presente Convenio.

**Artículo 19. JORNADA SEMANAL**

Se establece la jornada semanal de 40 horas de trabajo efectivo.

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

De la misma forma se realizará la compensación derivada de la prolongación de horario de treinta minutos.

Con respecto a la prolongación de la jornada de verano, comprendida entre el 1 de julio y el 30 de septiembre, en los términos que establece la Orden de 21 de abril de 2022 del Consejo de Presidencia, Justicia e Interior, por la que se establece el régimen relativo a los horarios de los locales de espectáculos públicos y actividades recreativas así como de otros establecimientos abiertos al público, la compensación a la ampliación de horario deberá realizarse por acuerdo entre las partes, como horas extraordinarias de carácter estructural o por acumulación del tiempo trabajado, transformándolo en un día de descanso por cada mes trabajado acumulables a las Fiestas abonables.

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

**Artículo 20. REGISTRO DE JORNADA.**

Se establece un sistema de control de horarios de las jornadas laborales de los trabajadores en el centro de trabajo, consistente en un libro de control

horario que verifique las horas de entrada y salida del trabajador, así como le tiempo de interrupción de la jornada para el descanso diario del mismo, con motivo de cena, siendo obligatoria la firma de cada trabajador de su puño y letra.

Este libro será diseñado por la Comisión Paritaria, (ANEXO I) con la finalidad de garantizar idénticas condiciones para todas las Empresas, y deberá contener en su preámbulo, necesariamente, los siguientes datos:

- Nombre y razón social de la Empresa, así como el número de CIF, de Seguridad Social y centro de trabajo.
- El horario de apertura al público dentro del horario autorizado administrativamente.
- Asimismo, contendrá a efectos de control diario los siguientes datos:
  - Nombre y apellidos de cada trabajador que componga la plantilla diaria para la realización de su jornada diaria.
  - Hora de comienzo y finalización de la jornada laboral de cada uno de los trabajadores, así como la hora de inicio y finalización del descanso diario destinado a la cena, para lo que se habilitará sendos casilleros a la firma del trabajador.

Dicho libro dispondrá de original y copia, al objeto de facilitar a cada trabajador, mensualmente, copia de las actas de cada mes, una vez finalizado.

El presente libro de control horario de los trabajadores podrá ser requerido por la autoridad laboral competente en esta materia, cuando así lo considere.

Las empresas conservarán los registros durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a tenor de lo preceptuado en el último párrafo del art. 34 del Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas podrán sustituir el sistema anteriormente indicado por el de reloj de fichar, debiendo, en todo caso, cumplir con los demás requisitos indicados para el libro de control horario, teniendo también la obligación de facilitar copia sellada de las fichas de los trabajadores.

Todo trabajador que realice la jornada semanal de 40 horas de trabajo efectivo disfrutará de dos días de descanso rotativo e ininterrumpido.

Con independencia de lo que precede Como regla general, a los trabajadores a tiempo parcial se les aplica el principio de equiparación con los trabajadores a jornada completa. Esto es, los trabajadores a tiempo parcial disfrutan en general de los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo.

#### **Descanso semanal.**

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio, disfrutarán de dos días de descanso semanal continuados e ininterrumpidos.

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

Se podrá descansar bajo cualquier otra modalidad de mutuo acuerdo.

Como regla general, a los trabajadores a tiempo parcial se les aplica el principio de equiparación con los trabajadores a jornada completa.

#### **Artículo 21. DESCANSOS DIARIOS**

Diariamente se elaborará el cuadrante de turnos de cena para el día siguiente, que no podrán comenzar antes de las tres horas del inicio de la jornada, ni acabar en las dos horas antes de su finalización.

Los periodos de descanso de la labor de locución serán de un tiempo mínimo de dos horas continuadas, no pudiendo ejercer dicha función en periodos superiores a dos horas continuadas, excepto pacto expreso entre las partes y salvo casos de fuerza mayor.

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

#### **Artículo 22. CALENDARIO LABORAL**

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

- a) Horarios de entrada y de salida.
- b) Descansos semanales.
- c) Turnos de vacaciones.
- d) Días de disfrute de las Fiestas Abonables y no recuperables.

Dicho calendario se expondrá en el tablón de anuncios en la primera quincena del mes anterior, cualquier trabajador que lo solicite podrá obtener una copia de su calendario.

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

#### **Artículo 23. VACACIONES ANUALES**

El periodo de vacaciones anuales retribuidas no sustituible por compensación económica será de treinta días naturales. El inicio de las vacaciones no coincidirá con un día de descanso semanal,



debiendo iniciar el disfrute al término de dicho descanso. Todos los trabajadores disfrutarán como mínimo quince días de vacaciones en quincenas naturales, o la parte proporcional que corresponda, en el periodo comprendido entre el 1º de junio y el 30 de septiembre.

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 elaborarán durante el mes de diciembre de cada año el cuadro de vacaciones del año siguiente, de forma que se garantice la rotatividad de todos los trabajadores, y deberá exponerse en el tablón de anuncios.

Durante el periodo de vacaciones el trabajador percibirá el salario base, antigüedad ("ad personam") cuando así lo viniera percibiendo de conformidad con el art. 34 del presente convenio.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario laboral de la empresa coincida en el tiempo con una situación de suspensión por incapacidad temporal, derivada de accidente de trabajo, o de otra contingencia que precisara hospitalización, maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a tales periodos de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

#### **Artículo 24. FIESTAS ABONABLES.**

1. Los días festivos abonables de cada año natural, siempre que no se disfruten en sus fechas correspondientes, se compensarán de una de las formas siguientes:

- a) Acumular 17 días al periodo de vacaciones o disfrutarlos de forma ininterrumpida en periodo distinto.
- b) Disfrutarlas en dos periodos de 9 y 8 días cada uno.
- c) Compensar las horas correspondientes a dichos días mediante la alteración de la jornada diaria de trabajo por el método de entradas/salidas, por el cual de acuerdo con las necesidades de plantilla en cada momento precisas, retrasarán la hora de entrada al trabajo o adelantarán la hora de salida.
- d) Cualquier otra modalidad que de mutuo acuerdo pacten por escrito -la empresa y el trabajador.

Respecto al descanso de los festivos abonables cuando no se alcance un acuerdo con la RLT sobre el disfrute de los días laborables, se establece que el sistema a seguir sea la compensación de los 14 días en descanso, de forma que el trabajador fije el 50% correspondiente, esto es 7 días y el otro 50% la empresa sin perjuicio de los descansos por su jornada ordinaria.

#### **Artículo 25. PERMISOS RETRIBUIDOS**

Todo trabajador afectado 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:

Quince días por matrimonio del trabajador.

Cuatro días por nacimiento de hijos para aquellos trabajadores que no tengan derecho por falta de cotización al disfrute de los descansos por paternidad, o muerte de hijos, cónyuge o persona con la que conviva.

Dos días por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Este permiso se extenderá hasta el mismo grado en las parejas de hecho. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer algún desplazamiento al efecto, el permiso será de cinco días.

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

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

Por el tiempo indispensable para concurrencia de examen.

Un día al año por la conmemoración que el mismo elija.

Las trabajadoras embarazadas podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

1 día por matrimonio de padres e hijos, así como el reconocimiento en derechos a las parejas de hecho.

Las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas y retribuidas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas a la empresa por la trabajadora a la empresa.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo,

tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario.

Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica o tratamiento psicológico en caso de situaciones de violencia de género, si así lo determinan los servicios sociales de atención o servicios de salud.

Cualquier derecho dispuesto en beneficio, protección o ayuda del trabajador o trabajadora en razón de su vínculo matrimonial, por el presente Convenio será también de aplicación al trabajador o trabajadora unida a otra persona en una relación de afectividad análoga a la conyugal con independencia de su orientación sexual, conforme a lo que disponga la legislación autónoma o estatal al efecto, previa aportación de la certificación correspondiente en los términos establecidos en la Disposición Adicional octava del presente convenio y siempre que cuente con un año de antigüedad en la empresa.

Conceder un permiso retribuido de 8 horas anuales para que las personas trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida puedan acudir a las visitas médicas, o para las personas trabajadoras que se encuentren en trámites de adopción puedan realizar las gestiones previas necesarias.

El inicio del disfrute de los permisos retribuidos debe de coincidir con el primer día laborable tras el hecho causante de conformidad con la STS en casación de doctrina nº 145/2018 del 13/02/2018.

#### **Artículo 26. CELEBRACIÓN DE LOS DÍAS 24 y 31 de DICIEMBRE**

Se permitirá abrir los días 24 y 31 de diciembre, aquellas salas que cumplan los siguientes requisitos con sus trabajadores:

- a) La asistencia será voluntaria.
- b) El horario de apertura y cierre se pactará por escrito de forma individual entre empresario y trabajador.
- c) Los trabajadores que trabajen el 24 y 31 de diciembre percibirán una cantidad equivalente al 175% de la hora ordinaria, dicho importe se incluirá en la nómina de diciembre.
- d) No se podrán compensar dichos días por tiempo de descanso.

### CAPITULO IV

#### SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

##### **Artículo 27. EXCEDENCIAS**

La excedencia es una causa de suspensión del contrato de trabajo y produce efectos diferentes según sea voluntaria o forzosa. Se reconoce el derecho a excedencia a los trabajadores afectados por el presente Convenio que lleven más de un año al servicio de la empresa.

##### **I. Excedencia Voluntaria:**

1. Por un plazo mínimo de cuatro meses y máximo de 5 años, sin necesidad de alegar causa alguna.
2. El excedente no podrá trabajar en otra empresa de la misma actividad, si infringiera esta prohibición será causa de resolución de su relación laboral.
3. El trabajador o trabajadora con un mes de antelación al término de la excedencia deberá comunicar de forma fehaciente a la empresa su intención de reincorporarse en su función o función equivalente.

##### **II. Excedencias forzosas:**

En estos casos se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

En situación de excedencia de un trabajador, ya sea voluntaria, especial o forzosa, la empresa vendrá obligada en caso de sustitución, a efectuarla mediante contrato de interinaje, por el tiempo de duración de la excedencia.

1. Se reconoce el derecho a excedencia a los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio.

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

- a) Por un plazo mínimo de 3 meses y máximo de cinco años.
- b) El excedente no podrá trabajar en otra empresa de la misma actividad. Si infringiera esta prohibición será causa de resolución de su relación laboral.
- c) El trabajador o trabajadora con un mes de antelación al término de la excedencia deberá comunicar de forma fehaciente a la empresa su intención de reincorporarse en su función o función equivalente.

**III. Excedencias Especiales:**

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

- a) Para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial administrativa.
- b) Para atender al cuidado del cónyuge, persona con la que se conviva o familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. El plazo mínimo de excedencia en este supuesto es de tres meses.

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

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

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

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

5. En situación de excedencia de un trabajador o trabajadora, la empresa se verá obligada, en caso de sustitución, a hacerlo mediante contrato de sustitución por el tiempo de duración de la excedencia".

**Pausa y reducción de jornada por lactancia:**

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el párrafo siguiente o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en el párrafo siguiente.

Esta ausencia retribuida se podrá disfrutar a elección de la trabajadora o trabajador previa comunicación a la Dirección de la empresa con antelación suficiente, conforme a las siguientes opciones:

1. Dividida en dos fracciones al comienzo o al final de la jornada o de alguno de los turnos de la misma si se trabaja en régimen de jornada partida.
2. Acumular el total de horas de permiso resultantes de la reducción anterior y disfrutarlas de forma ininterrumpida y a continuación del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de forma que se disfruten tres semanas adicionales.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este

derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

## CAPITULO V

### DISPOSICIONES ECONÓMICAS

#### **Artículo 28. REMUNERACIÓN MÍNIMA CONVENIO GARANTIZADA**

Durante la vigencia de este Convenio el salario mínimo del convenio para todas las categorías y niveles profesionales sea cual fuere la categoría de la Sala para la que presten sus servicios, queda fijado en las siguientes cuantías se adjuntan las tablas salariales como ANEXO II.

En cuanto a la Remuneración Mínima Convenio Garantizada para el año 2022 que engloba salario mínimo y los pluses de transporte y nocturnidad.

En este concepto están compensados los gastos que se realizan diariamente al desplazarse desde el domicilio a su centro de trabajo.

La Remuneración Mínima Convenio Garantizada se ha establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Se excluirá de la Remuneración Mínima Convenio Garantizada el pago de la cantidad correspondiente a nocturnidad al personal de limpieza, mantenimiento y administrativos que no prestan servicio por las noches.

#### **Estructura salarial.**

Ambas partes acordaron para el año 2022, la estructura salarial actual con el objetivo de garantizar una Remuneración Mínima Convenio Garantizada donde la suma de los pluses señalados se abone en su totalidad en los centros de trabajo; y, así:

Remuneración Mínima Convenio Garantizada: Es la parte de la retribución fija abonada a los trabajadores y trabajadoras en virtud de su Función Profesional, por unidad de tiempo del trabajo convenido durante la jornada ordinaria de trabajo fijada en Convenio, incluido los tiempos de descanso establecidos.

En este concepto están compensados los gastos que se realizan diariamente al desplazarse desde el domicilio a su centro de trabajo.

La Remuneración Mínima Convenio Garantizada se ha establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Se excluirá de la Remuneración Mínima Convenio Garantizada el pago de la cantidad correspondiente a nocturnidad al personal de limpieza, mantenimiento y administrativos que no prestan servicio por las noches.

#### **II. Complementos Salariales**

##### **a) De Puesto de Trabajo**

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

- Quebranto de Moneda
- Plus de prolongación de jornada.

##### **b) Complementos de Calidad y Cantidad de Trabajo**

Se devengarán en razón de los ingresos brutos mensuales obtenidos por la Sala de Juego, no tendrán carácter consolidable y, dadas sus especiales características no podrá en ningún caso tener la consideración de retribución absorbible.

Cualesquiera otros que vengan determinados por la negociación de ámbito inferior que tengan como objeto la incentivación de la calidad o cantidad de la prestación laboral.

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

trabajador y que no haya sido valorado al ser fijado el salario base siempre que haya acuerdo entre las partes.

Asimismo, tendrá esta consideración el premio de vinculación en el centro de trabajo. En ningún caso tendrán el carácter de conceptos salariales compensables ni absorbibles.

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

Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

Todos los trabajadores y trabajadoras de acuerdo a lo señalado con anterioridad tendrán derecho a tres pagas extraordinarias; dos de ellas se abonarán semestralmente, coincidiendo con los días 20 de Junio y 20 de Diciembre de cada año, y la tercera coincidiendo con el inicio del periodo de vacaciones anuales pudiendo prorratearse todas ellas en 12 mensualidades; y, siendo su importe para el año 2022 de 1.015,15€ cada una.

Se exceptúa al personal de limpieza, mantenimiento y administrativos de cobrar el importe correspondiente al plus de nocturnidad de la paga extraordinaria correspondiente y siendo el importe para todos estos trabajadores de 924.-€ para el año 2022.

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

#### **I. Complementos Extrasalariales**

Tendrán carácter extrasalarial las percepciones, cualquiera que sea su forma, que no responda a una retribución unida directamente con el trabajo prestado.

Poseen esta naturaleza las compensaciones por:

##### **Dietas**

Indemnizaciones o suplidos

#### **IV. Retribución en especie.**

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

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

#### **Madrid Año 2022**

Remuneración Mínima Convenio Garantizada: 15.227,26 €.

Quebranto: 168,62 €.

Prolongación: 399,72 €.

15.795,60 €.

En el Convenio de Madrid para 2022 se ha incluido en la Remuneración Mínima Convenio Garantizada anual los pluses de transporte y nocturnidad, razón por la que el personal de limpieza, mantenimiento y administrativos que no prestan servicios por la noche no percibirá el importe correspondiente al citado plus de nocturnidad, además, claro es, de los pluses de quebranto y prolongación que tan solo corresponde al personal de juego.

#### **TABLAS SALARIALES de 2022**

Conceptos Económicos Año 2022

Remuneración Mínima Convenio Garantizada:

- Salario Anual: 15.227,26, €
- Salario Mensual: 1.015,15 €.
- Gratificación Extraordinaria: 1.015,15 €.
- El importe de las pagas del personal de limpieza, mantenimiento y administrativos será de 924.-€

**Artículo 29. Quebranto de Moneda**

- Importe Anual: 168,62
- Importe Mensual (once meses): 15,33

**Artículo 36. Horas Extraordinarias**

- Grupo de Técnicos de Juego: 12,65
- Grupo de Técnicos de Sala: 12,20
- Servicios Auxiliares: 10,50

**Artículo 30. Plus de Prolongación de Jornada**

- Grupo de Técnicos de Juego y técnicos de sala: 33,31
- Resto de Personal: 21,65

AÑO 2023. Incremento del 1,5%, sobre la Remuneración Mínima Convenio Garantizada del año 2022.

AÑO 2024. Incremento del 1,5%, sobre la Remuneración Mínima Convenio Garantizada del año 2023, incluyendo una cláusula de revisión salarial si la inflación supera el 5% y las ventas de cartones en el bingo dinámico y/o tradicional aumenta un 10 % se subiría un 0,75% adicional.

En anexo adjunto se establecen las tablas de dichos años.

**Artículo 29. QUEBRANTO DE MONEDA**

Las empresas abonarán a los Cajeros y Locutores-Vendedores, así como a los Jefes de Mesa, cuando realicen funciones de Cajeros, y el personal de Admisión a quien se asigne por la Empresa para facilitar el cambio de las máquinas recreativas, un plus de quebranto de moneda, por las cuantías siguiente:

Año 2022

Importe anual: 168,62€

Importe mensual: 15,33€

Este Plus se percibirá durante once meses al año, quedando excluido el de disfrute de las vacaciones anuales. Los trabajadores fijos de trabajo discontinuo percibirán este Plus a prorrata de los días trabajados.

**Artículo 30. PLUS DE PROLONGACIÓN DE JORNADA**

Con el fin de compensar económicamente a aquellos trabajadores que por necesidades reales de la sala, han de realizar trabajos fuera de las horas normales, tales como cierre de caja, recogida de la sala, etcétera, y siempre que en su conjunto no supere el 2 % de la jornada diaria, las Empresas abonarán a dichos trabajadores un plus de prolongación de jornada, por los siguiente importe:

Año 2022

- Grupo de Técnicos de Juego y de sala: 33,31 €

- Resto del Personal: 21,65

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

**Artículo 31. PLUS "AD PERSONAM" PLUS CONVENIO.**

Desaparece en la redacción del nuevo convenio y su cuantía se establecerá con la media de lo percibido en la nómina del trabajador entre 2019 y 2021. La cantidad resultante se la denominará complemento "ad personam" y su importe queda consolidado; y, durante la vigencia del convenio no sufrirá variación alguna, cobrándolo aquellos trabajadores que en la actualidad lo estén percibiendo y las nuevas incorporaciones no cobrarán el citado plus consolidado.

El plus convenio regulado en el anterior Convenio -BOCAM 16-06-2018-, es sustituido por el presente plus convenio consolidado que percibirá el personal que esté prestando sus servicios hasta la entrada en vigor de este Convenio. La media percibida se determinará tomando todas las cuantías



percibidas en concepto de plus convenio durante los años 2019 y 2021, divididas entre el número de meses de prestación de servicios durante el referido periodo 2019 a 2021.

El presente plus convenio consolidado no puede ser objeto de absorción ni compensación.

Lo tienen que cobrar las personas trabajadoras que lo vienen percibiendo y por lo tanto están prestando sus servicios en este momento sin que pueda ser objeto de actualización.

#### **Artículo 32. APLICACIÓN DEL PLUS CONVENIO**

Este plus “ad-personam” y consolidado descrito en el artículo precedente ni afectará a los nuevos trabajadores sea cual fuere la causa de su contratación ni podrá ser objeto de variación durante la vigencia del convenio alguna en la cantidad que perciban para aquellos que tengan derecho a su disfrute.

#### **Artículo 33. PLUS “AD PERSONAM” BINGO DINAMICO.**

Al desaparecer los pluses de productividad se crea como plus “ad personam” bingo dinámico para aquellos trabajadores/as que han consolidado dicho plus, garantizando su consolidación como complemento “ad-personam plus bingo dinámico”, con la cantidad que viniera percibiendo en el último año, sin que pueda ser objeto de actualización, durante la vigencia del convenio ni exista para nuevas contrataciones.

#### **Artículo 34. ANTIGÜEDAD**

Los trabajadores que perciban el complemento de antigüedad conforme al sistema que preveía la norma colectiva aplicable, o cualquier otra posterior, verán sustituido dicho concepto retributivo por un complemento “ad personam”.

Dicho complemento, que en todo caso no será ni compensable ni absorbible, se incrementará en los años sucesivos, en el mismo tanto por ciento anual, que se pacte sobre el salario convenio garantizado. No siendo de aplicación para las nuevas contrataciones.

Este complemento se devengará, para los trabajadores que tuvieran derecho a él, junto con el Salario Base en las Pagas Extraordinarias, tal y como se venía percibiendo el concepto de “Antigüedad” con anterioridad.

El sistema de complemento “ad personam”, sustituye al concepto de “Antigüedad” o cualquier otro que pudiera tener origen en los años de permanencia en la empresa, en el puesto de trabajo, tiempo de prestación del servicio o cualquier otro de naturaleza análoga.

#### **Artículo 35. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS**

Todos los trabajadores percibirán tres gratificaciones extraordinarias, que abonarán las Empresas de la forma siguiente:

1. El día 20 de diciembre de cada año.
2. En el momento de iniciar, cada trabajador, sus vacaciones anuales.
3. Antes del día 30 de junio de cada año pudiendo ser prorrateada esta paga durante los 12 meses del año.

El importe de cada una de estas pagas se fija en 1.015,15 € durante el año 2022 en los siguientes años de vigencia, importe al que se adicionará solo el correspondiente Complemento “ad personam” que sea sustitutivo de la antigüedad con la salvedad ya consignada en el art. 28 del importe a percibir por el personal de la limpieza, mantenimiento y administrativos, cuyo importe es de 924.-€ durante el año 2022. En los siguientes años de vigencia, la cuantía de las pagas extraordinarias están en el Anexo II Tablas Salariales.

Los trabajadores fijos de carácter discontinuo y a tiempo parcial percibirán estas gratificaciones a prorrata de las horas realmente trabajadas, pudiendo abonárselas incluidas en las liquidaciones mensuales de haberes devengados, las tres pagas pueden ser prorrateadas mediante acuerdo entre las partes.

#### **Artículo 36. HORAS EXTRAORDINARIAS**

Durante la vigencia del presente Convenio, queda prohibida la realización de horas extraordinarias con carácter permanente. No obstante, si por necesidades de fuerza mayor fuese imprescindible la realización de horas extraordinarias, éstas se compensarán preferentemente con tiempo libre, o remuneradas según la siguiente escala:

Año 2022

- Grupo de Técnicos de Juego: 12,65 €
- Grupo de Técnicos de Sala: 12,20 €
- Servicios auxiliares: 10,50 €

Para la aplicación de lo pactado en el párrafo anterior, las Empresas afectadas por el presente Convenio estarán obligadas a facilitar de manera mensual al

Comité de empresa o Delegados de Personal, la información nominal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, 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 mensual y anualmente, entregando copia del resumen mensual y anual al trabajador en el parte correspondiente.

#### **Artículo 37. INCAPACIDAD TEMPORAL**

A los trabajadores en situación de I.T. las empresas complementarán hasta el cien por cien de su retribución salarial del mes anterior a la baja, por un periodo máximo de 12 meses, en los siguientes supuestos:

- Desde el primer día, en los casos de accidente, maternidad, intervención quirúrgica y hospitalización.
- Desde el séptimo día, en la primera incapacidad temporal del año por enfermedad.
- Desde el decimocuarto día, en la segunda y sucesivas bajas del año por incapacidad temporal por enfermedad.

#### **Artículo 38. MATRIMONIO**

El personal de ambos sexos con más de dos años de antigüedad en la Empresa que contraiga matrimonio o inicie una relación afectiva y estable en los términos previstos en la Disposición Adicional Octava del presente Convenio, y que continúe prestando sus servicios en la Empresa, tendrá derecho a percibir, como premio de nupcialidad, una gratificación equivalente a 30 días de salario base más complemento "ad personam", así como un permiso retribuido de 15 días.

Esta paga se abonará, como máximo, una vez cada cinco años, afectando dicha limitación al permiso retributivo.

#### **Artículo 39. ROPA DE TRABAJO**

Anualmente, las Empresas suministrarán como mínimo a todos sus trabajadores dos uniformes completos, siempre que se les exija su utilización.

Asimismo, suministrarán todas aquellas prendas en que la Empresa establezca condiciones determinadas respecto a su modelo y color.

#### **Artículo 40. PREMIO DE VINCULACIÓN**

El trabajador que con la edad de 55 años o más y una antigüedad mínima de 10 años, cause baja en la empresa por cualquier causa, a excepción hecha:

- de la baja por invalidez permanente total o absoluta y gran invalidez, muerte,
- por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación del trabajo, por despido objetivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por voluntad del trabajador fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario (art. 49.1.j. L.E.T.) o por despido,
- sin perjuicio de otras indemnizaciones que pudieran corresponderle, tendrá derecho a un premio por su vinculación y fidelidad en la empresa en la cuantía que más adelante se detalla en función de sus años de antigüedad en el momento del cese.

Para el cálculo de la citada compensación, que tendrá carácter indemnizatorio, las mensualidades estarán integradas por el salario base fijado en las tablas salariales más el complemento "ad personam", conforme a la siguiente tabla:

10 años de antigüedad percibirá 2 mensualidades

15 años de antigüedad percibirá 3 mensualidades

20 años de antigüedad percibirá 4 mensualidades

25 años o más de antigüedad percibirá 5 mensualidades

## CAPÍTULO VI

## PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA

**Artículo 41. PRESTACIÓN POR INVALIDEZ O MUERTE**

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional, se derivara una situación de Invalidez Permanente, en grado de Incapacidad Total (para su profesión habitual) o Invalidez Permanente Absoluta (para todo tipo de trabajo), la Empresa abonará al trabajador la cantidad de 15.025,30€ muerte. En el supuesto de gran invalidez la cantidad se fija en 12.020,24€

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional, le sobreviniera la muerte, la indemnización será de 17.000 €. Tendrán derecho a percibir esta cantidad los beneficiarios del mismo o en su defecto el cónyuge o derechohabientes.

Para cubrir estas prestaciones las Empresas suscribirán una Póliza de Seguros, que garantice a los trabajadores esta cobertura. A instancia de los representantes de los trabajadores o Sindicatos firmantes del Convenio, las Empresas facilitarán copia de la pertinente póliza.

**Artículo 42. DEFUNCIÓN**

La Empresa abonará al cónyuge o pareja de hecho de sus trabajadores que fallezcan, o en su defecto a sus hijos menores de 18 años o incapacitados, o padres bajo su dependencia, dos meses de salario de Convenio más complemento “ad personam” en concepto de ayuda de defunción.

## CAPÍTULO VII

## SALUD LABORAL

**Artículo 43. SALUD Y SEGURIDAD LABORAL**

Todas las Empresas afectadas por el presente Convenio, de conformidad con el artículo 2.2 de la Ley 31/95 de 8 de noviembre, se comprometen al desarrollo y cumplimiento de la normativa vigente, en lo relativo a Seguridad Social Laboral.

1. A tal efecto en las Empresas con más de 50 trabajadores se constituirán Comités de Seguridad y Salud Laboral, este órgano de participación, colegiado y paritario adoptará sus propias normas de funcionamiento y podrán ser asistidos con voz, pero sin voto por:

- a) Los Delegados Sindicales.
- b) Técnicos en prevención ajenos al Comité, siempre que así lo solicite alguna de la representación de éste.
- c) Trabajadores con especial cualificación o información respecto de las cuestiones que se debatan.

2. En las Empresas con menos de 30 trabajadores el Delegado de Prevención, en el caso de no existir delegado de personal, será designado entre los trabajadores de la plantilla, y dispondrá de un crédito horario de 15 horas mensuales.

- a) El empresario deberá consultar con los Delegados de Prevención o a los propios trabajadores en ausencia de éstos, acerca del procedimiento de evaluación a utilizar en la empresa o centro de trabajo.
- b) La formación deberá ser facilitada por el empresario, los representantes de los trabajadores en esta materia participarán en el diseño de todos los programas formativos de forma adicional, a los miembros de Comités de Seguridad y Salud se les facilitará la posibilidad de acceder a formación avanzada en la materia, según programa formativo consensuado con la RLT. La formación deberá realizarse dentro de la jornada laboral y el tiempo destinado tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

3. Debido a las condiciones de trabajo, inherentes al sector objeto de este convenio, y a las enfermedades y lesiones ocasionadas por la misma, se realizarán exploraciones médicas, voluntarias, encaminadas a la evaluación y detección de:

- a) Lesiones y alteraciones musculoesqueléticas y del aparato circulatorio.
- b) Lesiones y alteraciones del aparato respiratorio y digestivo.
- c) Lesiones y alteraciones visuales para los trabajadores que utilicen Pantallas de Visualización de Datos.

Para la realización de dichas exploraciones medicas ha de prestar su conformidad el trabajador en los términos establecidos en el art. 22 de la Ley 31/95 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

4. La metodología y procedimiento de la evaluación de riesgos a seguir, será decisión conjunta de los Comités de Seguridad y Salud, para ello cada una de las partes podrá contar con el asesoramiento técnico necesario.

Se realizará una evaluación inicial de riesgos que será revisada atendiendo a los plazos de actuación que fije la misma, sin que en ningún caso supere el tiempo que establece el R.D. 39/97 en su artículo 29.2 párrafo 2º, conforme al R.D. 604/2006, por el que se modifica el R.D. 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, sin perjuicio de las actividades preventivas que sean necesarias realizar como consecuencia de los casos recogidos en el Reglamento de Servicios de Prevención y en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

5. La planificación preventiva contará con los medios humanos y materiales necesarios, así como la asignación de los recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos, contemplando los siguientes apartados:

- a) Diagnóstico de situación
- b) Objetivos del plan: generales y específicos
- c) Medios humanos y materiales
- d) Tareas
- e) Seguimiento
- f) Evaluación final
- g) Plan de prevención
- h) Vigilancia del plan

Los representantes de los trabajadores en materia de Seguridad y Salud Laboral participaran en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes de prevención de riesgos en la empresa.

#### **Artículo 44. VIGILANCIA DE LA SALUD**

Las Empresas facilitarán a petición del empleado una revisión médica anual, adaptada y específica a las características del trabajo del sector. La empresa garantizará a los trabajadores y trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud, en virtud a los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la LPRL y los reconocimientos médicos serán específicos para los factores de riesgo a los que esté expuesto el trabajador, utilizándose para ello los protocolos de vigilancia de la salud de los trabajadores que elabore el Médico del trabajo del Servicio de Prevención que gestione la vigilancia de salud de la empresa, garantizándose la confidencialidad de toda información y respetándose igualmente el derecho a la intimidad y dignidad del trabajador o trabajadora.

### CAPÍTULO VIII

#### DERECHOS SINDICALES

#### **Artículo 45. DERECHOS SINDICALES DE LOS TRABAJADORES**

Todos los representantes de los trabajadores tendrán derecho a:

- a) Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical en los locales de la Empresa, entre los trabajadores y fuera de las horas de trabajo.
- b) Fijar todo tipo de comunicaciones y anuncios de carácter sindical en los tablones que a tal efecto deberán establecerse y facilitarse por el empresario, dentro de los locales de la Empresa y en lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos de todos los trabajadores.
- c) Recaudar las cotizaciones sindicales de los afiliados, así como cualquier otro tipo de aportaciones con fines sindicales, fuera de las horas de trabajo.
- d) Los trabajadores que sean elegidos para desempeñar cargos sindicales de ámbito superior al de la Empresa, podrán solicitar excedencia sindical por el tiempo necesario, siendo obligatoria para la Empresa su concesión y la reserva de su puesto de trabajo, en los términos establecidos en la L.O.L.S.

**Artículo 46. DERECHOS DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL**

Los Delegados de Personal, además de las competencias establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a:

- a) Convocar asambleas de los trabajadores de la Empresa, previa notificación al empresario, en los Centros de Trabajo y fuera de la jornada laboral.
- b) Disponer de un saldo de veinte horas mensuales de permiso retribuido, para atender los asuntos de carácter laboral de sus representados, previa notificación al empresario y posterior justificación. Este saldo podrá ampliarse en cinco horas, para asistencia a cursillos y Congresos sindicales. En los casos en que el Delegado de personal ejerza la responsabilidad de Delegado de prevención, este crédito horario se verá ampliado en 15 horas, que serán acumulables al saldo horario inicial.
- c) Los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa, podrán acumular las horas sindicales a que tengan derecho en la forma que crean conveniente, debiendo comunicar a la Empresa el acuerdo alcanzado.
- d) Disponer hasta ocho días de permiso no retribuido al año, para el ejercicio de actividades sindicales al margen de la Empresa, previa notificación al empresario con un mínimo de setenta y dos horas y posterior justificación.
- e) Que se comunique al resto del personal su despido, en caso de producirse, que deberá resolverse, en todo caso, por el Juzgado de lo Social, y en el supuesto de declararse improcedente la Empresa deberá readmitirle, sin posibilidad de compensación económica.
- f) En caso de despido objetivo, individual o colectivo, los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores/as.
- g) Sin perjuicio de lo expuesto anteriormente, y amparados en el artículo 51.5 del Estatuto de los Trabajadores, se establece una segunda prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, para los trabajadores con más antigüedad en la empresa, en el caso de despidos objetivos.

**Artículo 47. SECCIONES SINDICALES**

Los Sindicatos podrán constituir Secciones Sindicales en las empresas. La Sección Sindical representará los intereses sindicales de sus afiliados ante la Dirección de la Empresa. La Sección Sindical tendrá un Delegado Sindical, que gozará de los derechos y garantías fijados para los Delegados de Personal de conformidad con lo dispuesto en el art. 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

**Artículo 48. COBRO DE CUOTAS SINDICALES**

Con el fin de facilitar la labor en el cobro de las cuotas sindicales, las Empresas se comprometen a descontarlas directamente de la nómina del trabajador que lo solicite por escrito.

**Artículo 49. NULIDAD DE ACTOS Y PACTOS**

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

- a) Condicionar el empleo de un trabajador a su afiliación o no a cualquier sindicato.
- b) Despedir, sancionar o cesar a un trabajador por razón de su afiliación o actividad sindical.

**Artículo 50. TABLÓN DE ANUNCIOS**

Deberá estar en sitio visible para los trabajadores un tablón de anuncios en que se deberá figurar el TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social, cuadro de horarios, descanso semanal y diario, vacaciones de los trabajadores, calendario oficial de fiestas, plantilla-escalafón del personal, justificante de pago del I.R.P.F., y toda información que estimen de interés las Secciones Sindicales, Comités de Empresa o Delegados de Personal.

**CAPITULO IX****SEGUIMIENTO DE LO PACTADO****Artículo 51. COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA**

La Comisión Paritaria estará integrada por dos órganos, uno en representación de la Asociación Empresarial ASEJU, y el otro en representación de las Organizaciones Sindicales, firmantes todos ellos del presente Convenio. Cada órgano estará integrado por seis representantes, pertenecientes todos a la Comisión Negociadora.

Ambas partes podrán ser asistidas por dos asesores con voz, pero sin voto. Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable del 60 % de cada una de las dos representaciones. Para la validez de sus reuniones se requerirá la previa citación telegráfica a los responsables de coordinación de cada una de las partes. Realizando este requisito, con la prudente antelación, la Comisión quedará válidamente constituida con la asistencia a la reunión de cuatro miembros de la representación empresarial y de dos de cada una de las Organizaciones Sindicales firmantes del convenio.

Las partes firmantes de este Convenio elaborarán el reglamento de funcionamiento de esta Comisión Paritaria, en tanto no esté aprobado éste, la función del Presidente y la del Secretario recaerán, alternativamente, en cada una de las dos representaciones.

El domicilio de la parte sindical se fija en:

FEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE UGT-MADRID (FeSMCUGT-Madrid) Avda. de América, 25-5ª y 7ª. 28002 Madrid

El domicilio de la parte empresarial se fija en:

A.S.E.J.U. Diego de León, 28-1º Izq. 28006 Madrid

#### **Artículo 52. FUNCIONES DE LA COMISIÓN PARITARIA**

La Comisión Paritaria cumplirá con las siguientes funciones:

- a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- b) Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento.
- c) Seguimiento de aquellos acuerdos cuyo desarrollo deba producirse en el tiempo y durante la totalidad de la vigencia de los mismos.
- d) Elaborar y proponer a la Administración Pública las modificaciones y actualizaciones que sean convenientes al Reglamento de Juegos Colectivos de Dinero y Azar para su mejor aplicación, así como cualquier otra normativa de aplicación en el sector, en concordancia con la realidad social de cada momento.
- e) Mediación, arbitraje y conciliación en caso de conflicto entre Empresa y trabajador. En el supuesto de conflicto colectivo, a instancia de uno de sus órganos podrá solicitarse la inmediata reunión de ésta Comisión a efectos de interponer su mediación, interpretar lo acordado y ofrecer su arbitraje.
- f) La adecuación e interpretación de posibles incidencias que se produzcan como consecuencia de una nueva regulación reglamentaria o convencional que afecte al contenido del presente Convenio Colectivo.
- g) Adecuación del convenio colectivo al Convenio Marco Estatal.
- h) Facultar a la Comisión Paritaria para el seguimiento, de la incorporación de nuevos juegos.
- i) Aquellas que se deriven del art. 6.4 del presente Convenio y de los acuerdos que traigan consecuencias del mismo.
- j) Todas aquellas referidas a la vigencia del Convenio Colectivo para el caso de aprobación de las normativas desfavorables reseñadas en su ejecución y desarrollo.

El plazo para la elaboración de la resolución de la Comisión Paritaria será de 7 días desde la recepción de la consulta.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria tendrán el valor establecido en el artículo 91.4 del Estatuto de los Trabajadores. En cualquier caso, los afectados/as por la resolución podrán recurrir ante la jurisdicción competente en defensa de sus intereses.

Dentro de las funciones de la Comisión Paritaria, y en aras a buscar la agilidad y dinamismo del Convenio Colectivo sectorial del Bingo de la Comunidad de Madrid.

Se dota a la Comisión Paritaria, como órgano interpretativo del convenio, y con la vista puesta en la ayuda a este subsector de juego que más trabajadores emplea con las iniciativas que correspondan en cada línea de negocio de los Establecimientos de Juegos Colectivos de Dinero y Azar, para que pueda si así lo considera durante la vigencia del mismo, analizar el contenido de sus materias, y en caso de acuerdo, proponer actualizaciones de la norma convencional y fiscalización de su cumplimiento durante el tramo temporal de vigencia del mismo, modificaciones/actualizaciones, que deberán ser ratificadas por la mesa negociadora del Convenio.

Lo expuesto supone, la creación de la Comisión Paritaria Permanente, cuya composición quedará reseñada y concretada, tras la firma del Convenio y la posterior composición de la Comisión Paritaria.



Los miembros que representen a la parte social en esta comisión dispondrán el crédito horario necesario para atender los asuntos de esta comisión.

La citada Comisión tendrá un normal funcionamiento en iguales condiciones a las actuales de la comisión paritaria, por lo que la participación en esta Comisión permanente con las facultades expuestas, y como herramienta de observación del sector.

Los temas expuestos ante la Comisión Paritaria y/o Permanente, relativas a las propuestas de actualizaciones de la norma convencional, podrán ser presentados únicamente por las partes firmantes del Convenio, mediante petición inicial, en la sede de la Comisión Paritaria.

#### **Artículo 53. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES**

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan acudir, en los términos establecidos, al siguiente procedimiento:

- a) Cláusula de sometimiento expreso al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre el Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, se efectuarán de conformidad con el citado Acuerdo y el correspondiente Reglamento de 11 de julio de 2018 (Publicados en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid los días 8 de agosto y 21 de septiembre de 2018).
- b) Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria, así como los conflictos de interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo como otros que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales.

### CAPÍTULO X

#### MODIFICACIÓN DE LAS RETRIBUCIONES

#### **Artículo 54. RÉGIMEN ESPECIAL DE RETRIBUCIONES PARA EMPRESAS DEFICITARIAS O CON PÉRDIDAS**

Las Empresas que con posterioridad a la firma del presente Convenio Colectivo acrediten, objetiva y fehacientemente, situación de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 2019 y 2020 (para los posibles descuelgues de 2021) y teniendo en cuenta las previsiones del año 2021, tomaran como referencia a efectos económicos las condiciones económicas establecidas para el año 2019.

Igualmente, en estas Empresas con pérdidas no se aplicará el primer tramo del plus convenio (artículo 31), según tablas en anexo.

Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de ventas y se atenderá a los datos que resulten de la contabilidad de las Empresas, de sus balances y de la cuenta de resultados.

Las Empresas en las que a su juicio concurren las circunstancias expresadas en el párrafo primero, comunicarán, en el improrrogable plazo de quince días a partir de la publicación de este Convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, a los representantes de los trabajadores y a la Comisión Paritaria de este Convenio, su intención de acogerse al procedimiento regulado en el presente artículo.

En el plazo de treinta días desde la publicación en el B.O.C.M. la Empresa entregará a los representantes de los trabajadores los datos contables a que se ha hecho referencia, y dentro de estos mismos plazos acordarán si procede o no acogerse a lo establecido en este artículo.

El acuerdo o desacuerdo será comunicado a la Comisión Paritaria en el plazo de los cinco días siguientes de haberse producido, quien procederá en la forma siguiente:

1. En caso de acuerdo, la Comisión Paritaria registrará la declaración y acusará recibo de la misma, archivando todas las actuaciones que haya seguido hasta ese momento.
2. En caso de desacuerdo, la Comisión Paritaria examinará los datos puestos a su disposición, recabará la documentación complementaria y los asesoramientos que estimen oportunos, y oirán a las partes, pronunciándose por unanimidad sobre si la Empresa que se examina concurre o no con las circunstancias expresadas en el párrafo primero. Este procedimiento se desarrollará en el plazo de noventa días naturales siguientes a la publicación de este Convenio Colectivo en el B.O.C.M.

Si la Comisión Paritaria interpreta que en la Empresa en cuestión se dan las circunstancias previstas en este artículo, lo comunicará a los representantes de los trabajadores y a la Dirección de la Empresa,

a efectos de que apliquen las condiciones salariales de este artículo. En caso contrario, comunicará igualmente a las partes su obligación de respetar los incrementos salariales de este Convenio.

Si no se produjera acuerdo unánime, la Comisión Paritaria remitirá la solución a adoptar a arbitraje de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, siendo su decisión vinculante para las partes.

Los representantes legales de los trabajadores y los miembros de la Comisión Paritaria, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que haya tenido acceso, como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto a ello sigilo profesional.

El plazo de treinta días que establece el párrafo 4º, será prorrogado como máximo en quince días naturales por acuerdo de la Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores, siempre y cuando lo comuniquen conjuntamente a la Comisión Paritaria.

El plazo de que dispone la Comisión Paritaria para tomar sus decisiones, podrá ser igualmente prorrogable por quince días naturales por acuerdo unánime de sus miembros.

Los plazos establecidos en este artículo serán de caducidad a todos los efectos. En los plazos prorrogables, la caducidad operará al término de la prórroga, si la hubiera.

Todas las comunicaciones referidas en este artículo deberán efectuarse mediante escrito por correo certificado con acuse de recibo.

En todo caso debe entenderse que lo establecido en los párrafos precedentes sólo afecta al concepto salarial, hallándose obligadas las Empresas afectadas por el contenido del texto del Convenio.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

Se mantiene de forma unánime y literal el contenido íntegro de la introducción de dichas Disposiciones Adicionales y referidas en un principio a los años 2022, 2023 y 2024; y, por lo que respecta a la Disposición Adicional Sexta -Jubilación parcial- se recoge que el trabajador que no alcance el número de años de cotización a la Seguridad Social suficientes para acceder a la situación de jubilación, podrá mantener la relación laboral hasta la fecha en que cumpla este requisito, razón por la que cumplidos ya sendos requisitos de edad y años de cotización la jubilación será obligatoria, cumpliendo los requisitos exigidos por la Legislación y Normativa de aplicación en la materia.

Se pactan los siguientes incrementos salariales para cada uno de los años de vigencia del Convenio Colectivo:

Para el año 2022, tablas salariales según Art. 28 del Convenio. La Remuneración Mínima Convenio Garantizada incluye nocturnidad y transporte al englobar en la misma el salario propiamente dicho por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena y que por su propia naturaleza son nocturnos con la compensación a los gastos que soporta el trabajador por transporte al ir a efectuar su trabajo y que no tienen la consideración de salario.

Para el año 2023, se suman igualmente los pluses de nocturnidad y transporte a la Remuneración Mínima Convenio Garantizada y se incrementa en un 1,5%.

Para el año 2024, se aplicará una subida del 1,5% sobre la Remuneración Mínima Convenio Garantizada, incluyendo una cláusula de revisión salarial si la inflación supera el 5% y las ventas de cartones en el bingo dinámico y/o tradicional aumentan un 10 % se subirá un 0,75% adicional.

**PRIMERA:** Con el fin de establecer la pertinente analogía con el resto del territorio nacional, en lo concerniente a los grupos profesionales que afectan al presente convenio colectivo, se modifican las denominaciones anteriores de Administrativos y Comerciales, por las nuevas de Técnicos de Juego y Técnicos de Sala respectivamente.

**SEGUNDA:** A efectos reglamentarios tendrá la consideración de personal directivo el jefe de sala (anteriormente Responsable de Establecimiento) cuando concurren las circunstancias de ser: Accionista de la sociedad titular de la sala y miembro del consejo de administración, o tener relación de parentesco de primer grado con cualquiera de ellos, salvo que ejerza las funciones propias de la categoría profesional, así como la jornada completa establecida al resto de trabajadores.

**TERCERA:** Para el supuesto de que con posterioridad a la firma del presente Convenio Colectivo se fije, vía reglamentaria o convencional, se modifique, en todo o en parte, el contenido de dicho Convenio Colectivo, se facultará a la Comisión Paritaria del presente Convenio para que intervenga en el análisis, interpretación e incidencias de la nueva regulación que afecte al contenido de éste, adaptando y modificando, si así se acordara, el texto del presente Convenio atendiendo al nuevo ordenamiento.

**CUARTA:** El trabajador que no alcance el número de años de cotización a la Seguridad Social suficientes para acceder a la situación de jubilación, podrá mantener la relación laboral hasta la fecha en que cumplan este requisito.

**QUINTA: Jubilación parcial.**

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

Cuando el trabajador/a tenga como mínimo la edad de jubilación parcial legalmente establecida en cada momento y una vez se den los demás requisitos legales, la opción de jubilación parcial será obligatoria para la empresa, realizando el contrato de relevo en los términos establecidos en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores.

La distribución de la jornada reducida se establecerá de mutuo acuerdo entre el trabajador y el empresario. En caso de no ser posible el acuerdo se someterá la controversia a la Comisión Paritaria, que deberá de resolver en un plazo máximo de un mes.

Si no se alcanzara un acuerdo para ambas partes, esta Comisión aceptará la propuesta presentada que contenga el mayor tiempo posible de acumulación de jornada.

**SEXTA:** Se reconocen los mismos derechos, incluidos los relativos a las licencias retribuidas, que el Convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas, con independencia de su orientación sexual, que conviven en unión de pareja afectiva y estable, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no existe registro oficial, por acta notarial o certificación municipal de convivencia.

**SÉPTIMA.** Al establecerse la vigencia de este Convenio desde enero de 2022 cualquier reclamación que pudiera haber se referirá en todo caso al citado año.

**OCTAVA.** Este Convenio está considerado como un todo y no es posible la aplicación de partes del mismo sino de todo su articulado y disposiciones acordadas.

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA

**PRIMERA.** -Como consecuencia de las modificaciones normativas que en el ámbito laboral se han producido en los últimos años, se crea la necesidad de adaptación de las mismas a las materias objeto de este convenio colectivo, produciéndose cambios en algunas de las materias reguladas en el mismo con anterioridad. Pese a tener distinta incidencia en el ámbito sectorial las diferentes materias afectadas, no existen razones objetivas que puedan verificar quebranto colectivo alguno, por el contrario, y atendiendo a la delicada situación de deterioro y disgregación que mantenía esta regulación sectorial, la adecuación y actualización de todo su contenido se ha considerado como una trascendental necesidad.

**SEGUNDA.**-De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral, para lo cual se establecen medidas específicas de obligado cumplimiento, conforme al plan de igualdad de actuación que se pacta en el presente convenio colectivo y que se encuentra recogido en el Anexo III del mismo.

**TERCERA.** Dado que se permite establecer reglas en un Convenio Autonómico para la solución de los posibles conflictos en caso de concurrencia de Convenios, señalar:

En este Convenio Autonómico se cumple lo siguiente:

1. Principio de norma más favorable en su conjunto para los trabajadores.
2. Principio de especificidad o especialidad en este Convenio Colectivo Autonómico.

Las Empresas y/o Grupos de Empresa que se encuentren dentro del ámbito funcional del presente convenio, y cuenten a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo con centros de trabajo ubicados en territorios donde se venga aplicando el Convenio Colectivo Estatal, concurrente de ámbito sectorial más genérico, aplicarán en los citados centros de trabajo el presente convenio colectivo al resultar más beneficioso en su conjunto para las personas trabajadoras.

**CLÁUSULA DE DERECHO SUPLETORIO**

En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal vigente en cada momento, para Empresas Organizadoras del Juego del Bingo.

**PLAN DE IGUALDAD, CONCEPTO, DIAGNÓSTICO Y OBJETIVO**

El artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con la misma finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que se deberán negociar con los representantes de los trabajadores/as en la forma que se determine en la legislación vigente.

La obligación de elaborar e implantar planes de igualdad depende del tamaño de la empresa de acuerdo con los siguientes tramos:

- a) Desde la fecha de publicación del presente Convenio Colectivo será obligatorio para las empresas de 101 o más trabajadores.
- b) Desde el 7 de marzo de 2022, será obligatorio para las empresas de 50 o más trabajadores.

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

Para el cómputo de la plantilla de la empresa se estará a lo previsto en el artículo 3 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre. Respecto a los plazos para iniciar la negociación de los planes de igualdad se estará a lo previsto en el artículo 4 del citado Real Decreto.

El resto de las empresas deberán negociar medidas antidiscriminatorias y a favor de la igualdad de trato y oportunidades para impulsar la implantación voluntaria de planes de igualdad previa consulta a la representación legal de los trabajadores/as.

**a) Concepto y contenido**

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

Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución y el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Los planes de igualdad contemplarán, como mínimo, las materias establecidas por la legislación vigente.

Los planes de igualdad deben incluir a la totalidad de la plantilla, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

**b) Firma del compromiso empresarial**

La Dirección de la empresa firmará un compromiso que será válido a nivel de la Administración por el cual se compromete a facilitar la implantación del plan de igualdad.

**c) Comisión negociadora**

Para llevar a cabo la negociación de los planes de igualdad, se constituirá una comisión paritaria entre la empresa y la representación legal de los trabajadores/as o en su defecto, los sindicatos más representativos; que tendrá las siguientes competencias.

- Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.

- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad competente a efectos de registro, depósito y publicación.

d) Diagnóstico de la situación

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que, en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación, dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Con este objetivo, el diagnóstico se referirá al menos a las siguientes materias.

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el RD 902/2020, de 13 de octubre
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Un resumen de este análisis y de sus principales conclusiones y propuestas deberá incluirse en un informe que formará parte del plan de igualdad.

Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de establecer medidas correctoras.

De todo ello, las empresas darán cuenta por escrito a los representantes legales de los trabajadores/as, pudiendo estos emitir el correspondiente informe si así lo estiman adecuado.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar como mínimo, los datos desagregados por sexo contenidos en el RD 901/2020 y 902/2020 de 13 de octubre.

Igualmente deberán diagnosticarse los criterios y canales de información o comunicación utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en los procesos de selección, formación y promoción.

e) Elaboración de los planes de igualdad

Los planes de igualdad se estructurarán de la siguiente forma y tendrán, al menos, el siguiente contenido:

- Determinación de las partes que los conciertan.
- Ámbito personal, territorial y temporal.
- Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o de cada empresa en caso de grupo, en los términos establecidos en el art. 2.6 del RD 901/2020, de 13 de octubre.
- Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el RD 902/2020 de 13 de octubre.
- Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad

- Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

El plan de igualdad contendrá las medidas que resulten necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico, pudiendo incorporar medidas relativas a materias no enumeradas anteriormente, como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista.

En caso de desacuerdo, la comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución de conflictos.

f) Registro

Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en el registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes.

g) Evaluación y seguimiento de los planes de igualdad

Una vez firmado el plan de igualdad se constituirá la Comisión de Seguimiento del Plan que contará con un reglamento de actuación velando por el cumplimiento de las medidas adoptadas en el mismo y comprobando a través de los indicadores el grado de cumplimiento de cada objetivo y medida.

Son también cometidos de esta Comisión:

- Realizar el seguimiento del cumplimiento y desarrollo del plan.
- Estudiar las denuncias que presenten los trabajadores/as por presunta vulneración del plan o del protocolo contra el acoso en el trabajo.
- Identificar los ámbitos prioritarios de actuación.
- Realizar evaluaciones anuales del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del plan.
- Seguimiento de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad.
- Promover acciones formativas y de sensibilización.

Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.



## ANEXO I

## LIBRO DE CONTROL HORARIO DE LOS TRABAJADORES DATOS DE LA EMPRESA

## DATOS DE LA EMPRESA

Nombre: Razón Social: Nº C.I.F.:  Nº S. Social: Centro de Trabajo: 

## HORARIO DEL CENTRO DE TRABAJO

Horario de apertura al público: de \_\_\_\_ horas, a \_\_\_\_ horas,

Viernes y vísperas de festivo: de \_\_\_\_ horas, a \_\_\_\_ horas,

## Julio, agosto y septiembre

Viernes y vísperas de festivo: de \_\_\_\_ horas, a \_\_\_\_ horas,

Firma y sello  
Empresa

NOMBRE DEL TRABAJADOR	CATEGORÍA	TIPO DE CONTRATO SEGÚN JORNADA	CENTRO DE TRABAJO

MES: \_\_\_\_\_ AÑO \_\_\_\_\_

DÍA	H. ENTRADA	H. SALIDA	FIRMA DEL TRABAJADOR	SALIDA CENA	ENTRADA CENA	FIRMA DEL TRABAJADOR
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						
21						
22						
23						
24						
25						
26						
27						
28						
29						
30						
31						

Copia para el trabajador

Sello y firma de la Empresa:

NOMBRE DEL TRABAJADOR	CATEGORÍA	TIPO DE CONTRATO SEGÚN JORNADA	CENTRO DE TRABAJO

MES: \_\_\_\_\_ AÑO \_\_\_\_\_

DÍA	H. ENTRADA	H. SALIDA	FIRMA DEL TRABAJADOR	SALIDA CENA	ENTRADA CENA	FIRMA DEL TRABAJADOR
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						
21						
22						
23						
24						
25						
26						
27						
28						
29						
30						
31						

Copia para el trabajador

Sello y firma de la Empresa:

## ANEXO II

## TABLAS SALARIALES 2022

**Art. 28. Remuneración Mínima Convenio Garantizada**

Salario anual: 15.227,26 €

Salario mensual: 1.015,15 €

**Art.29. Quebranto de Moneda**

Importe anua: 168,62 €

Gratificaciones mensuales (11 meses): 15,33 €

**Art. 35. Gratificaciones extraordinarias**

Importe de cada una del personal juego: 1.015,15 €

Personal de limpieza, mantenimiento y administrativos: 924,00 €

**Art. 36 Horas Extraordinarias**

Grupos Técnicos de juego: 12,65 €

Grupos Técnicos de Salas: 12,20 €

Servicios Auxiliares: 10,50 €

**Art. 30 Plus de Prolongación de Jornada**

Grupo Técnicos de Juego: 33,31 €

Grupo Técnicos de Sala: 33,31 €

Resto de personal: 21,65 €

## TABLAS SALARIALES 2023

**Art. 28. Remuneración Mínima Convenio Garantizada**

Salario anual: 15.455,67 €

Salario mensual: 1.030,38 €

**Art.29. Quebranto de Moneda**

Importe anual: 168,62 €

Importe mensual (11 meses): 15,33 €

**Art. 35. Gratificaciones extraordinarias**

Importe de cada una del personal juego: 1.030,15 €

Personal de limpieza, mantenimiento y administrativos: 937,86 €

**Art. 36. Horas Extraordinarias**

Grupos Técnicos de juego: 12,65 €

Grupos Técnicos de Salas: 12,20 €

Servicios Auxiliares: 10,50 €

**Art. 30. Plus de Prolongación de Jornada**

Grupo Técnicos de Juego: 33,31 €

Grupo Técnicos de Sala: 33,31 €

Resto de personal: 21,65 €

**TABLAS SALARIALES 2024****Art. 28. Remuneración Mínima Convenio Garantizada**

Salario anual: 15.687,50 €

Salario mensual: 1.045,83 €

El Salario base garantizado para este año sufrirá un incremento del 0,75% adicional si las ventas de cartones en el bingo dinámico y/o tradicional supera el 10 % y la inflación supera al propio tiempo el 5%.

**Art.29. Quebranto de Moneda**

Importe anual: 168,62 €

Importe mensual (11 meses): 15,33 €

**Art. 35. Gratificaciones extraordinarias**

Importe de cada una del personal juego: 1.045,83 €

Personal de limpieza, mantenimiento y administrativos: 951,92 €

**Art. 36. Horas Extraordinarias**

Grupos Técnicos de juego: 12,65 €

Grupos Técnicos de Salas: 12,20 €

Servicios Auxiliares: 10,50 €

**Art. 30. Plus de Prolongación de Jornada**

Grupo Técnicos de Juego: 33,31 €

Grupo Técnicos de Sala: 33,31 €

Resto de personal: 21,65 €

(03/1.138/23)

