

VERDE: Incluir nueva normativa

ROJO: Propuestas de mejora.

PLATAFORMA CONVENIO MARCO ESTATAL DE BINGOS PARA LA NEGOCIACION QUE SE INICIA EL AÑO 2025:

Artículo 2. Naturaleza jurídica.

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

INCLUIR la nueva prioridad del 84, punto 3,4 y 5, nueva redacción.

Artículo 6. Ámbito temporal y denuncia.

Este Convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, si bien los aspectos económicos del mismo se retrotraerán al día 1º de enero de **2025**, y su duración inicial será de **tres** años, por lo que terminará el 31 de diciembre del **2027**. En todo caso, mantendrá su vigencia y se prorrogará en los términos establecidos en el presente artículo.

~~Las tablas salariales, será de aplicación para el año 2022 desde el 1 de enero, 2023 y 2024. Las tablas salariales de 2020 y 2021 se publicaron por resolución de 12 de noviembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por~~

UGT



Hostelería,
Restauración Social
y Turismo
FeSMC



servicios

~~la que se registran y publican las tablas salariales para 2020 y 2021 del Convenio marco estatal de empresas organizadoras del juego del bingo en el BOE Núm. 282 jueves 25 de noviembre de 2021.~~

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

Para el supuesto de que no se produjera en tiempo y forma la denuncia del presente Convenio, las partes signatarias acuerdan prorrogar la vigencia de todo el articulado del Convenio marco de año en año, mientras no se produzca la denuncia del mismo. **Con un incremento salarial anual equivalente al incremento del I.P.C. general en el conjunto nacional en el período del año natural (enero-diciembre) anterior a la fecha de terminación o a la de cualquiera de sus prórrogas.**

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

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

- Período de prueba.
- Subrogación convencional por cambio de empresario.
- Clasificación profesional, salvo la adaptación a la

empresa, con la excepción del personal de hostelería que preste sus servicios en salas de bingo, en los términos fijados en el último párrafo del presente artículo

- Formación Profesional.
- Movilidad geográfica.
- Régimen disciplinario.
- **Jornada máxima anual. Depende del acuerdo final actualmente hay convenios provinciales con una jornada de 1712 horas anuales.**

Artículo 20. Resolución de licencias, autorizaciones y permisos.

La denegación de los permisos, autorizaciones o licencias gubernativas para el desarrollo de la actividad, por el motivo que fuere, no renovación, rescisión de la autorización por incumplimiento legal, etc; así como, el cierre de la sala por resolución administrativa; sin perjuicio de los derechos reconocidos por el presente Convenio Marco y los reconocidos en la legislación vigente, será causa suficiente para que las Empresas afectadas por el presente Convenio puedan dar por resueltos los contratos de trabajo con los trabajadores a su cargo, sin más trámite que el conducente a la obtención de los derechos de prestación social por desempleo para los afectados, a través de la tramitación del expediente de regulación de empleo, en su caso.

REVISAR SI CUMPLE EL REDACTADO LA NORMATIVA VIGENTE

Art. 22 categorías:

Delimitar las categorías y las diferencias (económicas) entre ellas con el contexto actual del sector

Artículo 40. Jornada laboral anual.

La jornada máxima anual será de **1.712 horas**, durante la vigencia del Convenio.

Ejemplo: Calculo según la Seguridad Social, 1826 horas de trabajo dividido por 40 horas de trabajo semanal = 45,65 semanas de trabajo, si con esta fórmula, se aplican las 37,5 horas de trabajo semanal, la jornada anual se calcula: 37,5 horas por 45,65 semanas= 1712.

Artículo 41. Trabajadoras y trabajadores vinculados con contratos por tiempo indefinido en las Salas de Bingo.

Las partes conscientes de la necesidad no solo de mantener sino de incrementar el trabajo estable como garantía de calidad en el servicio que se presta a los clientes en las Salas de Juego, acuerdan, establecer para todas las Salas de Juego afectadas por el presente Convenio, la obligatoriedad de que el porcentaje mínimo de contratos indefinidos sea del **70%-80%** de la plantilla de cada centro de trabajo.

Artículo 42. Jornada laboral semanal.

Se establece una jornada semanal media de **treinta y siete con cinco (37,5) horas de trabajo efectivo**.

No obstante, dadas las especiales características que concurren en la actividad, se pacta un horario flexible que, en ningún caso, podrá superar las once horas de trabajo efectivo al día ni un mínimo de 4 o **cuarenta y siete** horas de trabajo efectivo a la semana. El exceso de horas trabajadas deberá compensarse dentro del mes en que se hayan realizado, o en el mes siguiente; el defecto, deberá compensarse dentro de los dos meses siguientes en que se

UGT



Hostelería,
Restauración Social
y Turismo
FeSMC



hayan producido. A estos efectos, y al objeto de efectuar el cálculo de la jornada semanal y su compensación en términos homogéneos, en ningún caso se podrá trabajar más de cinco días consecutivos, salvo pacto en contrario.

Artículo 46. *Fiestas abonables.*

Los festivos abonables y no recuperables de cada año natural que se trabajen efectivamente podrán compensarse, a través de mutuo acuerdo, de cualquiera las formas siguientes: REFORZAR EL ACUERDO EN EL APARTADO C)

c) Compensar, por acuerdo entre la RLT o el propio trabajador, 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.

Artículo nuevo: Festivos abonables señalados socialmente:

Si la trabajadora le coincide por su turno de trabajo, trabajar algunos de estos días señalados a nivel social y familiar, el 1 de enero, el 6 de enero, 1 de mayo y 25 de diciembre. Se le compensará con un día de descanso alternativo, en la fecha que fije la empresa, que nunca será más tarde de los cuarenta y cinco días siguientes a la fecha de la fiesta, abonando además el equivalente al 50 por ciento de salario de un día.

La persona trabajadora deberá conocer la fecha del descanso correspondiente dentro de los cinco días siguientes a la fiesta trabajada.

UGT



Hostelería,
Restauración Social
y Turismo
FeSMC

servicios

Artículo 47. Permisos retribuidos, **solo redactado las modificaciones normativas y las propuestas de mejora:**

~~Cinco~~ **Cuatro** días por nacimiento de hijos o fallecimiento de hijos/as, cónyuge o persona con la que se conviva.

~~Cinco~~ **Seis** días por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización, incluido el parto tanto natural como por cesárea, así como la intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, ~~de~~ **cónyuge o pareja de hecho**, parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador o trabajadora necesite hacer algún desplazamiento, el permiso será de cinco- **seis** días.

Podrá ejercerse dentro del período de 15 días posteriores al hecho causante

Dos días por traslado del domicilio habitual.

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo **incluyendo el acompañamiento para el progenitor no gestante.**

Se pacta, a efectos de lo establecido en el artículo 37.9 del Estatuto de los Trabajadores, establecer en 36 horas anuales, equivalentes a los 4 días al año, el tiempo que las personas trabajadoras tienen derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares

o personas convivientes, en caso de enfermedad o 12 accidente que hagan indispensable su presencia inmediata, debiendo acreditar el motivo de la ausencia.

Permiso por restricciones de movilidad y riesgo climático:

Desde el 30-11-2024, se añade a los permisos retribuidos el conocido como «permiso climático», que permite a las personas trabajadoras ausentarse del trabajo por una **duración** de hasta 4 días, cuando no pueda acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo.

Esta imposibilidad puede estar motivada por dos **causas**:

- recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes;
- una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

Una vez **transcurridos los 4 días**, el permiso puede prolongarse hasta que desaparezcan estas circunstancias, aunque, en este caso, la empresa tiene la posibilidad de aplicar una **suspensión** del contrato de trabajo o una **reducción** de jornada derivada de **fuerza mayor**.

PERMISOS PRENATALES:

a) La persona progenitora no gestante contará con permiso retribuido para acompañar a su pareja a las pruebas y controles prenatales.

b) Permiso retribuido por el tiempo indispensable para las personas trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, respetando un preaviso de al menos

UGT



Hostelería,
Restauración Social
y Turismo
FeSMC



72 horas de antelación y previa justificación y por un periodo máximo de 24 horas anuales.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este

UGT



Hostelería,
Restauración Social
y Turismo
FeSMC



artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el

primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses. En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio. Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha

UGT



Hostelería,
Restauración Social
y Turismo
FeSMC



de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa. En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere

seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

Artículo 48. Permisos no retribuidos.

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

Se establece la posibilidad de un permiso no retribuido, con derecho a reserva de su puesto de trabajo y condiciones, desde un mes hasta cuatro meses, para las personas en trámites de adopción internacional. La persona solicitante deberá acreditar una antigüedad mínima en la compañía de un año.

UGT



Hostelería,
Restauración Social
y Turismo
FeSMC



Artículo 51. Cena y/o comida.

Todos los trabajadores y trabajadoras que realicen una jornada continuada igual ~~o superior~~ a 8-6 horas diarias, tendrán derecho a un descanso diario mínimo de 30 minutos para comer o cenar, no computable como tiempo efectivo de trabajo. No obstante, en aquellas empresas que vengán disfrutando de mayor tiempo de descanso para este menester o tengan la consideración de tiempo efectivo de trabajo lo conservarán.

Aquellos centros de trabajo que acuerden con la representación legal de los trabajadores, un horario flexible que supere más de nueve horas continuadas de trabajo, dichos días el tiempo de descanso para la cena y/o comida es computable como tiempo de trabajo efectivo.

MANUTENCIÓN.

Las empresas pondrán a disposición de los trabajadoresde , cuyo turno de trabajo coincida con la comida y/o cena, o, se incorporen al turno con posterioridad (a la comida y/o cena) no superior a treinta minutos, o bien, abandonen el turno con una antelación (a la comida y/o cena) no superior a treinta minutos, un menú denominado a la usanza del Sector de Hostelería "de familia" sin cargo alguno para el trabajador, quedando prohibida su compensación crematística.

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

UGT



Hostelería,
Restauración Social
y Turismo
FeSMC



Artículo 62. Incapacidad temporal.

Nuevo redactado:

La empresa abonará las posibles diferencias que puedan existir entre las percepciones por Incapacidad Temporal y el 100 por 100 de la base reguladora del mes anterior.

Esta posible diferencia se abonará a partir del día decimotercero de baja y hasta un máximo de doce meses, salvo que:

El trabajador tenga una tercera baja médica, dentro del año siguiente a la última baja médica. Todo ello para nuevas bajas no para el caso de recaídas.

En caso de Incapacidad Temporal derivada de accidente no laboral o que haya exigido intervención quirúrgica u hospitalización el 100 % se abonará desde el primer día y hasta un máximo de doce meses.

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

Artículo 65. Plan de pensiones sectorial.

Durante la vigencia del anterior Convenio ya quedó constituido, al amparo de lo dispuesto en la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobada mediante Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, y de su normativa de desarrollo y concordante,

UGT



Hostelería,
Restauración Social
y Turismo
FeSMC



el vigente Plan de Pensiones Sectorial de promoción conjunta, en el que los promotores del plan son las

empresas afectadas por el presente Convenio y los partícipes los trabajadores y trabajadoras de las mismas, a través de una aportación mínima y obligatoria mensual de las empresas afectadas por el Convenio a un Plan de Pensiones, en cuantía del 0,28 %- **0,50%** del salario pensionable de cada trabajador o trabajadora y mes, así como en su caso, las cuantías individualizadas necesarias para alcanzar la prestación objetivo.

Artículo 70. Cierre temporal.

La demora en los trámites de renovación de la autorización para la apertura y funcionamiento de la Sala de Juego, la falta de los permisos municipales a que hubiere lugar o cualquier otro permiso gubernativo, así como el cierre gubernativo por incumplimiento conforme a lo previsto en los Reglamentos que regulan el desarrollo y funcionamiento de las Salas de Juego de suerte, envite o azar en cada una

de las Comunidades Autónomas, supondrá para la empresa titular de la autorización o, en su caso, la empresa prestataria del servicio, la obligación de abonar íntegramente una cuantía igual al salario del Convenio a los trabajadores y trabajadoras que por no haber sido dados de alta en la Seguridad Social en el día de su incorporación efectiva a su puesto de trabajo, no llevaran el tiempo suficiente de cotización y no pudieran acogerse al Seguro de Desempleo.

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



REVISAR SI CUMPLE LA NORMATIVA VIGENTE

Artículo 78. Derechos de los comités de empresa y delegados/as de personal.

Disponer de un saldo de ~~veinte~~ **24** 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~~ **8 horas** para asistencia a cursillos y Congresos sindicales.

INCREMENTO SALARIAL:

COMPLEMENTO PERSONAL. NUEVO

La permanencia en la empresa se premiará con un complemento personal consistente en un 3% del salario garantizado indicado en este convenio por cada dos años de permanencia en el empleo, con un límite del 30% equivalente a 20 años de antigüedad.

Cálculo de variaciones del Índice de Precios de Consumo (sistema IPC base 2021)

Variación del Índice General Nacional según el sistema IPC base 2021 desde **Enero de 2022** hasta **Noviembre de 2024**

Indice	Porcentaje(%)
Nacional	12,0

UGT



Hostelería,
Restauración Social
y Turismo
FeSMC



La Comisión negociadora, la mayoría de las organizaciones que la componen, acordaron para los años de la recuperación después de la caída que sufrió por la pandemia actualizar los salarios base, en primer lugar, con la subida del SMI para los años 2020 y 2021. Y en la negociación para los años 2022, 2023 y 2024 subir los salarios un 2% cada año de vigencia.

En el año 2025 y durante la vigencia de este convenio que se acuerde, vemos la necesidad de recuperar un porcentaje para actualizar los salarios a la inflación.

Los salarios de la clase trabajadora han sufrido mucho últimamente.

Como bien sabes, el poder adquisitivo se ha visto erosionado debido al aumento de los precios.

Incremento salarial 2025 el 5% de aumento a las tablas de 2024; el 2026 y 2027 el 4% a las tablas de 2025 para el 2026 y a las tablas de 2026 para el 2027.

Cláusula de revisión salarial durante la vigencia del convenio al IPC.