

Entidade	Axuda concedida orzamentos 2007
Concello do Barco de Valdeorras	18.120 euros
Concello de Valga	18.120 euros
Concello de Santiago de Compostela	18.120 euros
Concello de Becerreá	13.221 euros
Concello do Grove	18.120 euros
Concello de Mazaricos	15.855 euros
Concello de Ribeira	18.120 euros
Concello de Pobra de Trives	18.120 euros
Concello de Cedeira	10.287 euros
Consorcio das Mariñas	126.840 euros
Concello de Cercedo	18.120 euros
Concello da Estrada	18.120 euros
Concello da Guarda	18.120 euros
Concello de Sarria	18.120 euros
Concello de Pantón	13.590 euros
Concello de Teo	18.120 euros
Concello de Pontareas	18.120 euros
Concello de Carballo	14.034 euros
Concello de Monterroso	5.859 euros
Concello de Foz	18.120 euros
Mancomunidade de Verín	18.120 euros
Concello das Pontes de García Rodríguez	18.120 euros
Concello de Forcarei	18.120 euros
Mancomunidade de Terras de Celanova	18.120 euros
Concello da Rúa	18.120 euros
Concello de Boiro	18.120 euros
Concello de Ribadumia	10.177 euros
Concello de Vilalba	18.120 euros
Concello de Sanxenxo	18.120 euros
Concello do Carballiño	18.120 euros
Concello de Taboada	18.120 euros
Concello de Padrón	18.120 euros
Concello de Ordes	18.120 euros
Concello de Outes	13.637 euros
Concello de Ponteceso	15.855 euros
Concello de Laracha	10.497 euros
Concello de Ortigueira	18.120 euros
Concello de Cerceda	18.120 euros
Concello de Calvos de Randín	18.120 euros
Concello de Silleda	15.855 euros
Concello de Láncara	6.507 euros
Concello de Santa Comba	18.120 euros
Concello de Miño	16.704 euros
Concello de Rodeiro	18.120 euros
Concello da Baña	14.319 euros
Concello de Quiroga	18.120 euros
Concello de Lugo	18.120 euros
Mancomunidade do Ribeiro	18.120 euros
Concello de Tui	13.590 euros

Santiago de Compostela, 13 de febreiro de 2008.

Joaquín Lucas Buergo del Río
Director xeral de Calidade e Avaliación Ambiental

CONSELLERÍA DE TRABALLO

Resolución do 1 de febreiro de 2008, da Dirección Xeral de Relacións Laborais, pola que se dispón a inscrición no rexistro e a publicación, no Diario Oficial de Galicia, do convenio colectivo das empresas organizadoras do xogo do bingo.

Visto o texto do convenio colectivo de ámbito autonómico das empresas organizadoras do xogo do bingo (código de convenio nº 8200275), que se subscribiu con data do 24 de xaneiro de 2008, pola parte empresarial, pola Asociación Empresarial de Bingos de Galicia (Abiga), e pola parte social, por UGT, e de conformidade co disposto no artigo 90.2º e 3º do Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, e no Real decreto 1040/1981, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo.

Esta Dirección Xeral de Relacións Laborais,

ACORDA:

Primeiro.-Ordenar a inscrición do devandito convenio colectivo no rexistro xeral de convenios desta dirección xeral.

Segundo.-Remitir o texto orixinal ao correspondente servizo deste centro directivo.

Terceiro.-Dispoñer a súa publicación no *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 1 de febreiro de 2008.

Pilar Cancela Rodríguez
Directora xeral de Relacións Laborais

ANEXO

Convenio colectivo das empresas organizadoras do xogo do bingo

Artigo 1º.-Ámbito territorial e funcional.

Este convenio afecta a totalidade de empresas dedicadas á organización do xogo do bingo que exerzan a súa actividade, total ou parcialmente, no ámbito territorial da Comunidade Autónoma de Galicia, tanto as actualmente en funcionamento como as que nun futuro se constitúan.

Artigo 2º.-Ámbito persoal.

Este convenio afecta a todos/as os/as traballadores/as que prestan os seus servizos nas empresas ás que fai referencia o artigo anterior e igualmente a aqueles que con posterioridade á entrada en vigor deste convenio, ingresen nelas. O convenio establece as bases para as relacións laborais entre empresas e traballadores/as afectados/as por el, calquera que sexa a modalidade de contratación laboral.

Artigo 3º.-Vencellamento á totalidade.

As condicións pactadas neste convenio forman un todo orgánico e indivisible e para efectos da súa aplicación práctica serán considerados no seu conxunto globalmente, polo que, no suposto de que a autoridade laboral competente, no exercicio das súas facultades, non homologase algunha das súas cláusulas, quedaría sen eficacia na súa totalidade e deberíase reconsiderar todo o seu contido.

Artigo 4º.-Melloras adquiridas.

As empresas afectadas por este convenio respectarán as condicións máis beneficiosas ou vantaxosas concedidas aos/ás seus/súas traballadores/as, antes ou despois da súa aprobación e serán consideradas todas elas en cómputo anual e no seu conxunto, sen prexuízo do disposto no artigo 5º.

Artigo 5º.-Absorción e compensación.

Todas as condicións pactadas neste convenio son compensables na súa totalidade e no seu cómputo anual polas melloras, de calquera índole, que estean a desfrutar os/as traballadores/as, cando estas superen a contía total do convenio e se consideren absorbibles desde a súa entrada en vigor.

Artigo 6º.-Ámbito temporal.

Este convenio entrará en vigor para todos os efectos o día 1 de xaneiro de 2007, con independencia da súa publicación no *Diario Oficial de Galicia*, e

finalizará o 31 de decembro de 2009, tendo por tanto unha vixencia de tres anos. En todo caso, a súa denuncia non significará ningunha modificación do texto articulado, que continuará vixente ata a súa substitución por outro novo nos termos que as partes establezan.

Artigo 7º.-Características do convenio.

Todas as condicións económicas ou doutra índole pactadas neste convenio, consideradas no seu conxunto e no seu cómputo anual, teñen a consideración de mínimas.

De mutuo acordo entre as partes poderíanse asinar acordos ou pactos entre as empresas e os/as seus/súas traballadores/as a través dos seus órganos de representación sindical; estes terán o carácter de complementarios deste convenio.

Os conflitos que se orixinen resolveranse, polo tanto, segundo o previsto no Estatuto dos traballadores para a resolución de conflitos de normas.

Artigo 8º.-Réxime de contratación e fomento do emprego.

As empresas afectadas por este convenio cubrirán os postos de traballo dos seus cadros de persoal, conforme as normas vixentes en materia de contratación e afiliación ao réxime da Seguridade Social.

Estas empresas terán que contar cun mínimo de persoal de carácter fixo, que no ano 2008 será do 50% da plantilla e no ano 2009 será do 60% da mesma.

Na sinatura dos contratos de traballo estarán presentes, cando menos un representante legal dos/as traballadores/as se os houbera, aos que se lles entregará unha copia do contrato, sen prexuízo da copia correspondente ao/á traballador/a.

Nas salas de nova apertura, a contratación será revisada pola comisión paritaria do convenio, debendo o empresario comunicar á citada comisión, cunha antelación mínima de oito días á data de apertura prevista, a lista de futuros traballadores/as con indicación dos postos que van desempeñar.

Dada a actual situación de desemprego existente, a partir da entrada en vigor deste convenio queda prohibida a contratación de persoal en réxime de pluriemprego, exceptuándose desta prohibición o traballador/a fixo/a de carácter discontinuo e a tempo parcial.

Os novos postos de traballo, así como as vacantes que se produzan, cubriranse en igualdade de condicións preferentemente mediante a contratación de profesionais de bingo en situación de desemprego, así como de traballadores/as que desempeñasen funcións na empresa de maneira temporal.

No caso de aumento do cadro, a vacante para cubrir, en igual categoría ou grupo profesional, os/as traballadores/as contratados/as a tempo parcial terán preferencia sobre novas contratacións a tempo completo, excluíndose neste caso o cargo de xefe de sala.

As empresas facultarán a formación dos seus cadros de persoal, sendo para iso propicia e aconsellable a realización de prácticas en postos de traballo de categoría superior.

A empresa elaborará unha serie de probas de aptitude para a promoción a postos intermedios entre os/as traballadores/as. A cualificación e revisión das probas serán por conta da empresa, coa colaboración da representación dos/as traballadores/as. Non se poderá discriminar ningunha persoa por razón de afiliación sindical ou calquera causa. En igualdade de coñecementos e aptitude, terán preferencia as persoas con maior antigüidade. A notificación das promocións que se realizarán dentro da empresa publicarase no taboleiro de anuncios con 15 días de antelación á súa realización.

A comisión paritaria velará polo estrito cumprimento do previsto neste artigo.

Artigo 9º.-Modalidades de contratación.

Aplicarase o disposto no artigo 9º do convenio estatal de bingos.

Nos contratos de interinidade, e para o caso de que o/a traballador/a substituído/a non se incorporase ao seu posto de traballo, o interino, sempre que a substitución se fixera cando menos por 12 meses ininterrompidos, pasará a ocupar o posto de traballo que tiña o traballador/a obxecto de substitución.

Artigo 10º.-Contrato de traballo.

O contrato de traballo será subscrito entre a empresa e o/a traballador/a por escrito, con entrega a este dun exemplar dentro dos 15 días seguintes á súa incorporación, de acordo con calquera dos modelos aprobados por disposición de carácter normativo.

Farase constar en todos os contratos o contido xeral das condicións que se pacten e o grupo (categoría A, B ou C) e categoría profesional en que se encadra o/a traballador/a e, en todo caso, o contido mínimo do contrato, é dicir: identificación completa das partes contratantes, a localización xeográfica e denominación, se é o caso, do centro de traballo a que se adscribe, o domicilio da sede social da empresa, a retribución total anual inicialmente pactada e a expresión e identificación do convenio colectivo.

Entregarase unha copia básica dos contratos que se formalicen por escrito á representación dos/as traballadores/as.

As empresas notificarán aos representantes legais dos/as traballadores/as as prórrogas de todos os contratos de traballo así como o seu remate, cunha antelación mínima de 5 días.

Artigo 11º.-Empresas de traballo temporal.

As empresas limitarán a contratación de traballadores/as a través de empresas de traballo temporal ata un máximo do 10% do cadro de persoal de cada unha.

Artigo 12º.-*Categorías profesionais.*

Categoría A: xefe/a de sala, xefe/a de mesa.

Categoría B: locutor/a-vendedor/a, caixeiro/a.

Categoría C: admisión e control, servizos auxiliares.

Definicións:

Xefe/a de sala. Exercerá a dirección e control xeral do funcionamento da sala, adoptando as decisións relativas á marcha das distintas operacións de acordo coas normas técnicas do bingo e marcando o ritmo adecuado daquelas; coidará do correcto funcionamento de todos os aparatos, instalacións e servizos; exercerá a xerarquía sobre todo o persoal ao servizo da sala; será o responsable de levar correctamente a contabilidade específica do xogo, así como a tenza e custodia da propia sala, das autorizacións precisas para o seu funcionamento e da documentación relativa ao persoal. Así mesmo, o xefe de sala desempeñará a representación da empresa, tanto fronte cos xogadores como diante dos axentes da autoridade, a menos que esta representación se lle teña atribuída a outra persoa e esta estea presente na sala.

Xefe/a de mesa. Será o responsable da comprobación das bolas e cartóns; levará a contabilidade dos cartóns vendidos para cada xogada ou sorteo; efectuará a determinación dos premios de liña ou bingo; comprobará os cartóns premiados, informando colectivamente de todo isto os xogadores; será responsable e custodiará o libro de actas de rexistro e levará o control do stock de cartóns por partida. Contestará individualmente cantas peticións de información ou reclamacións formulen os xogadores e consignará todo, así como as incidencias que se produzan, na acta de cada sesión.

Caixeiro/a. Terá no seu poder os cartóns e entregarállos ordenadamente aos vendedores, indicará ao xefe de mesa o número de cartóns vendidos, así como as cantidades que correspondan cos premios de liña e bingo; recadará as cantidades correspondentes a cada premio para o seu aboamento.

Locutor/a-vendedor/a. Realizará a venda directa dos cartóns e a recadación do seu importe, que entregará xunto cos cartóns sobrantes co caixeiro; retirará da mesa, antes de efectuar a venda dos novos cartóns, os utilizados polos xogadores na xogada anterior e repasará as series dentro da súa xornada laboral. Na súa quenda de locutor porá en funcionamento a máquina cando se inicie a xogada, lerá en voz alta o número da bola segundo a orde de saída; apagará a máquina co rematar o xogo e aboará aos xogadores os importes de liña e bingo. Cando realice as funcións de locutor non realizará a función de venda de cartóns, aínda que poderá colaborar noutras funcións dentro da sala.

Admisión e control. Será o encargado de controlar a entrada de xogadores na sala de xogo, comprobando que o carné corresponde á persoa que o presente, e impedindo a entrada ás persoas que o tiveran

prohibido, dando conta ao xefe de sala dos incidentes. Terá, así mesmo, como misión levar o ficheiro de visitantes e a súa actualización.

Servizos auxiliares. Estas categorías (administración, aparcacoches, porteiros, vixilantes, cafetaría, persoal de limpeza, etc.) non están comprendidas entre as técnicas do bingo, realizando as funcións propias das súas especialidades, sen que se lles poida exixir credencial de xogo ou permiso administrativo.

A definición de categorías que antecede ten por obxecto delimitar o contido da prestación laboral.

No que se refire a aquelas categorías que non aparecen recollidas expresamente, será a comisión paritaria a encargada de encadralas nunha das categorías de remuneración.

Artigo 13º.-*Período de proba.*

Poderá concertarse por escrito un período de proba, de acordo cos límites de duración seguintes:

Xefe/a de sala, xefe/a de mesa e caixeiro/a: sesenta días.

Locutor/a-vendedor/a e admisión e control: trinta días.

Resto de persoal: 15 días.

Só se entenderá que o/a traballador/a está suxeito ao período de proba se así consta por escrito.

Será nulo o pacto que estableza un período de proba cando o traballador xa desempeñara as mesmas funcións con anterioridade na mesma empresa, baixo calquera modalidade de contratación.

Artigo 14º.-*Liquidacións.*

Na finalización do contrato de traballo, a empresa estará obrigada a lle notificar o cesamento ao/a traballador/a, por escrito, e con 15 días de antelación á data de finalización, dos contratos de duración igual ou superior a seis meses. Non obstante, o empresario poderá substituír este aviso previo por unha indemnización equivalente á cantidade correspondente aos días de aviso previo omitidos, calculada sobre os conceptos retributivos que tivera o/a traballador/a.

A empresa entregará ao/a traballador/a a correspondente liquidación de haberes cunha antelación de 5 días á data prevista da extinción.

En caso de incumprimento, a empresa deberá aboar, en concepto de indemnización, o importe dun día de salario por cada día que transcorra entre o prazo establecido e o día que faga entrega da liquidación.

Nos finiquitos farase constar que o/a traballador/a non perderá o dereito a percibir as cantidades que a empresa teña que aboar en concepto de revisións, atrasos, ou calquera tipo de variación na retribución que corresponda ao tempo de prestación de servizos.

Os/As traballadores/as que desexen cesar voluntariamente na empresa deberán comunicalo cunha antelación de 15 días á data de cesamento.

Artigo 15º.-Xornada laboral.

A xornada laboral anual será de 1.784 horas de traballo efectivo.

Artigo 16º.-Xornada laboral e descansos.

Durante a vixencia deste convenio, establécese unha xornada de traballo efectivo semanal de 40 horas, e desfrutarase dun descanso semanal de dous días consecutivos, a non ser que a xornada semanal sexa inferior a 40 horas, en todo caso aplicarase o previsto no artigo 37 do Estatuto dos traballadores, podendo non obstante pactarse entre empresas e traballadores/as calquera sistema de xornada e descansos que permita a lexislación vixente de acordo coa redución da xornada semanal ou compensación de descansos, ben sexa estes en cómputo mensual, trimestral ou anual.

No caso de aplicarse un sistema especial, confeccionarase, non máis tarde do 15 de decembro, un calendario de actividade anual en que se especifiquen as características do citado sistema, debendo ser visado pola representación

Artigo 17º.-Vacacións.

O período de vacacións anuais retribuídas será de 32 días naturais. As vacacións desfrutaranse ininterrompidamente, salvo pacto en contrario entre empresa e traballadores/as. O desfrute das vacacións da parte proporcional que corresponda realizárase dentro do ano natural de que se trate. A empresa e os representantes legais dos/as traballadores/as elaborarán, o máis tardar, durante o mes de decembro de cada ano, o cadro de vacacións do ano seguinte, que deberá expoñerse no taboleiro de anuncios. En todo caso o cadro de vacacións deberá estar exposto con dous meses de antelación ao inicio do período vacacional. Este cadro elaborárase por unha soa vez, tendo en conta as preferencias marcadas pola lei, e posteriormente será por rotación exacta.

Durante o período de vacacións o/a traballador/a percibirá todas as retribucións económicas que se establecen neste convenio.

No suposto de coincidencia, total ou parcial, do período vacacional cunha situación de I.T. derivada de calquera causa, que requira unha hospitalización mínima de 3 días, a empresa sinalará novas datas para o desfrute do período vacacional, sempre dentro do ano natural a que correspondan.

Artigo 18º.-Festivos aboables non recuperables.

Os festivos non recuperables poñeranse de mutuo acordo entre empresas e traballadores/as.

As festas aboables e non recuperables poderán, de común acordo entre empresas e traballadores/as, acumularse ás vacacións anuais, ou ser desfrutadas como descanso continuado en período distinto.

No suposto de que os festivos aboables non recuperables se desfruten de forma continuada, a empresa respectará o descanso semanal, acumulando a este o número de festas.

Artigo 19º.-Festa do Traballo. 1º de maio.

O día 1º de maio considérase como festivo e de non actividade laboral. Non obstante, establécense os días 24 e 31 de decembro como de non actividade laboral, en substitución do día 1º de maio. En ningún caso poderá pactarse a apertura das salas os citados días mediante acordo ou compensación ningunha.

Artigo 20º.-Prestacións de incapacidade temporal.

Os/as traballadores/as que se atopen en situación de incapacidade temporal derivada de calquera causa, percibirán o 100% das súas remuneracións desde o primeiro día, incluídos todos os conceptos económicos, tanto salariais como extrasalarais.

Artigo 21º.-Seguro colectivo.

As empresas afectadas por este convenio contarán cunha póliza de seguros que lles garanta aos/ás seus/súas traballadores/as as seguintes indemnizacións:

-Por falecemento, calquera que sexa a causa: 14.400 euros, para 2007, 19.000 euros, para 2008 e 21.000 euros para 2009.

-Por invalidez permanente total, absoluta ou grande invalidez: 14.400 euros, para 2007, 19.000 euros, para 2008 e 21.000 euros para 2009.

Sendo necesario para este suposto a declaración e cualificación administrativa correspondente.

Os/as traballadores/as terán opción de aumentar, de acordo coa compañía aseguradora, o importe da póliza de seguros, aboando o/a traballador/a a diferenza de custos resultante.

En caso de non ter contratada tal cobertura, será a empresa a responsable do pagamento das sumas antes indicadas.

As modificacións deste artigo entrarán en vigor a partir da data de publicación no *Diario Oficial de Galicia* deste convenio colectivo.

Artigo 22º.-Excedencias.

Recoñécese, de acordo co establecido no Estatuto dos traballadores, o dereito á excedencia voluntaria dos/as traballadores/as afectados/as por este convenio, por un período mínimo de 4 meses e un máximo de 5 anos, sempre que leven máis dun ano ao servizo da empresa.

O excedente non poderá traballar noutra empresa da mesma actividade. Se infrinxira esta prohibición, será causa de resolución da súa relación laboral.

En situación de excedencia dun/dunha traballador/a, xa sexa voluntaria ou forzosa, a empresa virá obrigada, no caso de cubrir a praza dentro do mes

seguinte a iniciarse a excedencia, a facelo mediante contrato de interinaxe polo tempo de duración da excedencia. O traballador, cun mes de antelación á súa reincorporación, deberá comunicar de maneira fidedigna á empresa a súa reincorporación.

A reincorporación, en todo caso, será efectiva na data comunicada.

No non previsto neste artigo observarase o disposto no Estatuto dos traballadores, Lei de conciliación da vida familiar e laboral e demais normativa vixente.

Artigo 23º.-*Licenzas retribuídas.*

Todo/a traballador/a afectado/a por este convenio terá dereito a permisos retribuídos, polos días naturais que se establecen a continuación, sempre que avise coa posible antelación e se xustifiquen suficientemente.

Por matrimonio do/a traballador/a: 15 días.

Por nacemento de fillos, adopción ou acollemento: 3 días.

Por morte, enfermidade grave, hospitalización ou accidente de parentes ata o 2º grao de consanguinidade ou afinidade: 3 días, ampliable a 5 se a circunstancia acontece fóra da Comunidade Autónoma galega.

Por matrimonio de pais, irmáns e fillos: 1 día, ampliable a 3 se o acontecemento se produce fóra da Comunidade Autónoma galega.

Por comunión de fillos: 1 día.

Por bautizo de fillos: 1 día.

Por traslado do seu domicilio habitual dentro do municipio: 1 día. Se o traslado se produce fóra do municipio: 2 días.

O tempo necesario para asistencia a consulta médica da sanidade pública cando o horario de consulta coincida co horario de traballo.

Por divorcio o separación: 2 días. Poderanse desfrutar á elección do/a traballador/a, no proceso do trámite da demanda ou no momento da sentenza.

No caso de matrimonio do/a traballador/a e sempre que este teña 2 anos de antigüidade, terá dereito a percibir como premio de nupcialidade unha gratificación equivalente a 30 días de salario base e complemento *ad personam* (antigüidade consolidada).

Todos estes dereitos son extensibles ás parellas de feito.

Ademais das licenzas legalmente establecidas, os/as traballadores/as poderán desfrutar dun permiso, sen dereito a retribución, de ata 15 días ao ano, podándose dividir en períodos mínimos de catro días, e ligados ou vinculados a calquera das licenzas retribuídas.

En todo o non establecido neste artigo, aplicarase o disposto no Estatuto dos traballadores e demais normativa laboral vixente.

Nos permisos regulados para as situacións de enfermidade ou hospitalización de familiares, o traballador disporá de quince días desde que se produza o feito causante para comunicar a concreción dos días correspondentes ao desfrute dese permiso.

Artigo 24º.-*Maternidade.*

As baixas por maternidade serán de acordo co establecido na Lei de conciliación da vida familiar e laboral e demais lexislación vixente. Durante o embarazo o horario de traballo axustarase á petición da traballadora, entre as 8.00 horas e as 22.00 horas.

As traballadoras terán dereito a unha pausa dunha hora no seu traballo, que poderán dividir en dúas fraccións de media hora cando a destinen á lactación do seu fillo menor de 9 meses. Poderase substituír a pausa ou interrupción da xornada por unha redución da xornada normal de media hora que, na súa opinión, a poderá aplicar ao principio ou á terminación desta.

Esta pausa ou redución será retribuída e, no caso de lactación artificial, pode ser solicitada por calquera dos cónxuxes, ben que a opción só pode ser exercida por un deles, en caso de que ambos traballen.

Voluntariamente a traballadora comunicará á empresa cunha antelación mínima de 15 días antes da finalización do permiso de maternidade a súa intención de desfrutar do permiso de lactación de forma continuada por 16 días laborais.

Artigo 25º.-*Extinción do contrato por causas obxectivas.*

Cando as empresas fagan uso do dereito que lles concede o artigo 52 c) do Estatuto dos traballadores e de acordo co procedemento previsto no artigo 54 do mesmo texto legal, deberá entregar, ademais da comunicación prevista na norma, e simultaneamente, unha memoria explicativa que faga referencia á causa da extinción, tanto ás persoas afectadas como á representación legal dos/as traballadores/as.

Sen prexuízo da eficacia e executabilidade da extinción, de acordo co procedemento establecido na lei, a representación dos/as traballadores/as emitirá informe motivado, nun prazo de catro días hábiles, sobre a decisión empresarial e a causa extintiva alegada.

Naquelas empresas que non teñan representación legal dos/as traballadores/as, as persoas afectadas poderán facilitar copia da memoria explicativa e da comunicación á central sindical que estimen oportuno. A central sindical poderá, así mesmo, emitir informe motivado, nun prazo de catro días hábiles, sobre a decisión empresarial e a causa extintiva alegada.

Dos informes anteriores darase traslado á dirección da empresa para a súa unión ao expediente, entendéndose que transcorridos os prazos previstos

para a súa emisión sen facelo, se desiste de tal dereito.

O procedemento previsto neste artigo non suspenderá nin interromperá os prazos previstos no artigo 53.1º c) do Estatuto dos traballadores.

Artigo 26º.-Resolución de contratos.

Será causa suficiente para que as empresas afectadas por este convenio poidan resolver os contratos de traballo cos/coas seus/súas traballadores/as, o feito da revogación das autorizacións administrativas de que son titulares para o exercicio da actividade, sempre que esta revogación non teña a súa causa en expediente sancionador consonte a lexislación vixente en materia de xogo ou solicitude da propia empresa.

De todas estas resolucións de contratos darase conta á comisión paritaria do convenio.

Artigo 27º.-Subrogación de servizos.

Será de aplicación integramente o disposto na sección segunda do Estatuto dos traballadores con respecto ás garantías por cambio de empresario, derivado este de calquera causa.

Artigo 28º.-Condicións económicas.

As condicións económicas e de toda índole pactadas neste convenio convéñense expresamente entre as partes, en razón entre outras, da natureza parcialmente nocturna do traballo, tendo en conta o horario administrativo que é de aplicación á actividade e entendéndose polo tanto englobados nas condicións económicas establecidas todos aqueles emolumentos e demais conceptos salariais e extrasalariais que, por razón da mencionada nocturnidade, puidesen corresponder legalmente.

Artigo 29º.-Roupa de traballo.

As empresas subministrarán, como mínimo, a todos/as os/as traballadores/as dous uniformes completos por temporada, dous para a temporada de verán e dous para a temporada de inverno. No caso de empresas que utilicen a mesma uniformidade durante todo o ano, subministraranse, como mínimo, tres uniformes ao ano. Así mesmo, subministrarán todas aquelas pezas para as que as empresas establezan condicións determinadas respecto do seu modelo ou cor. Co pagamento do complemento de vestuario a que se refire o artigo 50º, quedan cubertas e compensadas, entre outras as condicións de calzado, sexa de modelo ou cor, que as empresas establezan como de uniformidade.

Artigo 30º.-Manutención.

As empresas facilitarán a cea de xeito gratuíto aos/ás traballadores/as, os días en que a xornada laboral exceda de sete horas, e sexa por calendario laboral.

E co máximo de dúas ceas á semana.

Artigo 31º.-Control horario.

As empresas disporán dun control rexistro de entradas e saídas do traballo, coa sinatura de cada traballador/a, salvo que este control sexa efectuado por medios informáticos.

Artigo 32º.-Dereitos sindicais do traballador/a.

Todos os representantes legais dos/as traballadores/as terán dereito a:

-Difundir publicacións e avisos de carácter sindical nos locais da empresa entre os/as traballadores/as, fóra das horas de traballo.

-Fixar todo tipo de comunicacións e anuncios de carácter sindical no taboleiro de anuncios que para tal efecto deberá facilitar e establecer a súa situación a empresa, dentro das súas instalacións.

-Recadar as cotas sindicais dos afiliados así como calquera tipo de contribución con fins sindicais, fóra das horas de traballo.

Os/As traballadores/as que sexan elixidos para desempeñar cargos sindicais de ámbito superior á empresa poderán solicitar excedencia sindical por un período máximo igual ao mandato sindical para o que se atope designado, sendo obrigatoria para a empresa a súa concesión e a correspondente reserva do posto de traballo, debendo acreditar o sindicato o que represente de maneira fidedigna a circunstancia da elección do/a traballador/a e o tempo previsto inicialmente para o desempeño do mandato.

En todo caso, esta excedencia non poderá superar o prazo de 4 anos, debendo en todo caso o/a traballador/a solicitar a súa reincorporación cun aviso previo mínimo dun mes.

Artigo 33º.-Dereitos dos representantes legais dos/das traballadores/as.

Os representantes legais dos traballadores/as, ademais das competencias establecidas no Estatuto dos traballadores, terán dereito a:

-Convocar asembleas de traballadores/as previa notificación á empresa, nos centros de traballo e fóra da xornada laboral.

-Disporán dun saldo de 20 horas mensuais de permiso retribuído para atender asuntos de carácter laboral dos seus representados, logo de notificación á empresa e posterior xustificación. As horas sindicais poderán acumularse por empresa.

-Disporán dun permiso non retreuído de ata 8 días o ano para o exercicio de actividades sindicais á marxe da empresa, logo de notificación á empresa con 72 horas e posterior xustificación.

-Que se lle comunique ao resto de persoal o seu despedimento, en caso de producirse.

-Ser informados, con carácter previo á súa execución pola empresa, da reestruturación do cadro de persoal, peches temporais ou definitivos, redución da

xornada, así como sobre os plans de formación profesional da empresa, sobre a implantación ou revisión de sistemas de organización do traballo, valoración de postos de traballo e sistemas de incentivos.

-Ser informados sobre as sancións impostas por faltas moi graves, en especial nos supostos de despedimento, así como coñecer o índice de absentismo laboral e as súas causas.

-Ser informados pola empresa sobre a evolución xeral do sector ao que pertence esta, así como sobre o seu programa de evolución probable de emprego nesta.

Ademais, os delegados de persoal poderán exercer unha labor de seguimento sobre incumprimento de normas vixentes en materia laboral e de seguridade social.

Artigo 34º.-*Garantías.*

Ningún membro do comité de empresa ou delegado de persoal poderá ser sancionado ou despedido sen causa xustificada durante o exercicio das súas funcións, nin dentro dos dous anos seguintes ao seu cesamento.

Se o despedimento ou a sanción obedecera a outras causas, deberase tramitar o correspondente expediente disciplinario contradictorio conforme prevé a lexislación vixente.

Terán prioridade na empresa ou centro de traballo respecto dos demais traballadores/as nos supostos de suspensión ou extinción por causas tecnolóxicas ou económicas.

Non poderán ser discriminados na súa promoción económica ou profesional por causa ou razón de desempeñar a súa representación.

Artigo 35º.-*Seccións sindicais.*

Os sindicatos que contan cun mínimo do 50% de afiliados/as na empresa, e sempre que esta conte con máis de 20 traballadores/as, poderán constituír seccións sindicais dos seus afiliados/as ante a dirección da empresa. As seccións sindicais terán un/unha delegado/a sindical que gozará dos dereitos e garantías fixados para os/as delegados/as de persoal, con excepción do referente á reserva de horas sindicais.

Todos/as os/as traballadores/as afectados/as por este convenio que desempeñan cargos sindicais de carácter provincial terán recoñecidos todos os dereitos que lles recoñece a Lei orgánica de liberdade sindical.

Artigo 36º.-*Cotas sindicais.*

Co fin de facilitar o labor de cobramento de cotas sindicais, as empresas comprométense a descontalas directamente en nómina aos/as traballadores/as que o soliciten por escrito.

Artigo 37º.-*Comisión paritaria do convenio.*

Constitúese unha comisión paritaria que cumprirá as seguintes funcións:

-Interpretación da totalidade das cláusulas deste convenio.

-Aplicación do pactado e vixilancia do seu cumprimento.

-Seguimento daqueles acordos que se deban desenvolver en tempo e durante a vixencia deste.

-Mediación, arbitraje e conciliación, en caso de conflitos entre empresas e traballadores/as. No suposto de conflito colectivo por instancia dun dos seus órganos poderase solicitar a inmediata reunión desta comisión para efectos de interpoñer a súa mediación, interpretar o acordado e ofrecer a súa arbitraje.

-Elaborar e propoñer á Administración pública modificacións ou actualizacións que sexan convenientes ás normas administrativas do xogo para a súa mellor aplicación.

-Adoptar novos acordos que desenvolvan o pactado neste convenio se así o requiren as circunstancias.

Establecer os domicilios sociais das partes que compoñen a comisión paritaria.

Artigo 38º.-*Composición da comisión paritaria.*

A comisión paritaria estará integrada por cinco representantes da asociación empresarial ABIGA e cinco representantes das centrais sindicais asinantes deste convenio.

As partes poderán estar asistidas por asesores, os que terán voz pero non voto.

Os acordos da comisión paritaria requirirán, en calquera caso, ser adoptados por maioría simple de votos de cada unha das partes, quedando validamente constituída dita comisión, cando sexa convocada por calquera das partes, previa notificación fehaciente, con alomenos 72 horas de antelación.

As partes asinantes deste convenio elaborarán un regulamento de funcionamento da mencionada comisión, coas características que as partes determinen.

Artigo 39º.-*Réxime sancionador.*

Aplicarase o disposto no capítulo XI do Convenio estatal das empresas organizadoras do xogo do bingo.

Artigo 40º.-*Abuso de autoridade-procedemento.*

Todo/a traballador/a poderá dar conta por escrito directamente ou a través dos seus representantes á dirección da empresa, de cantos actos supoñan abuso de autoridade dos seus compañeiros de traballo. Recibido o escrito a dirección abrirá o oportuno expediente no prazo máximo de 10 días.

No caso contrario, os representantes legais dos/as traballadores/as ou o propio interesado poderán formular as oportunas denuncias ante a delegación de Traballo ou organismo competente.

Artigo 41º.-*Estrutura salarial.*

Durante a vixencia deste convenio, a retribución do persoal por xornada laboral de traballo, estará constituída polos seguintes conceptos:

Salario base.

Complemento *ad personam* (antigüidade consolidada).

Complemento de actividade por dereitos adquiridos.

Complemento de prolongación de xornada.

Gratificacións extraordinarias.

Gratificación extraordinaria especial.

Complementos extrasalariais.

Quebranto de moeda.

Complemento de transporte.

Complemento de vestiario.

Horas extraordinarias.

Todos os conceptos salariais e extrasalariais, en caso de traballadores/as a tempo parcial, fixos descontinuos ou en caso de desempeño transitorio de funcións, serán aboados na parte proporcional que corresponda a cada caso, entendéndose que as contías previstas se corresponden coa xornada normal de traballo pactada neste convenio.

Artigo 42º.-*Salario base.*

O salario base queda fixado, en función da categoría administrativa da sala e por categorías profesionais nas seguintes cantidades:

	Ano 2007			Ano 2008		
	Categ. A	Categ. B	Categ. C	Categ. A	Categ. B	Categ. C
Sala esp.	1.167,96	1.065,58	963,20	1.214,68	1.108,20	1.001,73
Sala 1	1.065,58	993,92	912,04	1.108,20	1.033,68	948,52
Sala 2	963,20	912,04	860,84	1.001,63	948,52	895,27
Sala 3	886,43	860,84	840,38	921,89	895,27	874,00

Artigo 43º.-*Complemento ad personam.*

Os/As traballadores/as que no 31 de decembro de 2001 viñeran percibindo o complemento *ad personam*, seguirano percibindo. Este complemento é de natureza salarial e de carácter non absorbible, nin compensable. Para os anos 2007, 2008 e 2009 aplicarase o establecido no artigo 52º.

Artigo 44º.-*Complemento de actividade por dereitos adquiridos.*

Este complemento percibirano aqueles/as traballadores/as que no 31 de decembro de 2001 o viñeran percibindo, non sendo compensable nin absorbible. Para os anos 2007, 2008 e 2009 aplicarase o establecido no artigo 52º.

Artigo 45º.-*Complemento de prolongación de xornada.*

Co fin de compensar economicamente aqueles/as traballadores/as que por necesidades reais das salas teñan que realizar traballo fóra de horas normais, tales como peche de caixa, recollida da sala, revisión de cartóns, etc. as empresas aboarán un complemento de prolongación de xornada mensual, durante 11 meses ao ano, dos seguintes importes:

	Ano 2007	Ano 2008
Categoría A	31,52	32,78
Categoría B	30,08	31,28
Categoría C	26,87	27,94

Sempre que se perciba este complemento, o tempo dedicado á realización dos ditos traballos, non terá a consideración de horas extraordinarias. O tempo máximo por este concepto non poderá superar os 15 minutos por xornada laboral, non podendo dedicarse este tempo, en ningún momento, á atención de clientes.

Artigo 46º.-*Gratificacións extraordinarias.*

Todos/as os/as traballadores/as percibirán tres gratificacións extraordinarias: a de xuño, a de decembro e a de vacacións.

Período de devengo:

A de xuño: de 1 de xullo a 30 de xuño.

A de decembro: de 1 de xaneiro a 31 de decembro.

A de vacacións: de 1 de xaneiro a 31 de decembro.

Data de pagamento:

A de xuño: o 30 de xuño.

A de decembro: o 20 de decembro.

A de vacacións: ao inicio do período de disfrute das vacacións.

As gratificacións extraordinarias aboaranse a razón de salario base, complemento de actividade por dereitos adquiridos e complemento *ad personam*.

Artigo 47º.-*Gratificación extraordinaria especial.*

Cada traballador/a cunha antigüidade de alomenos 10 anos na empresa percibirá, en concepto de gratificación extraordinaria especial, as seguintes contías:

-Ao cumprir 60 anos de idade: o importe equivalente a 3 meses de salario real.

-Ao cumprir 61 anos de idade: o importe equivalente a 2 mes de salario real.

-Ao cumprir 62 anos de idade: o importe equivalente a 1 mes de salario real.

-Ao cumprir 63 anos de idade: o importe equivalente a 1 mes de salario real.

-Ao cumprir 64 anos de idade: o importe equivalente a 1 mes de salario real.

-Ao cumprir 65 anos de idade: o importe equivalente a 1 mes de salario real.

Estas gratificacións faranse efectivas dentro dos 30 días seguintes a cumprirse as idades naturais a que fai referencia este artigo.

Artigo 48º.-*Quebranto de moeda.*

As empresas aboarán a xefes/as de mesa, caixeiros/as e locutores/as-vendedores/as, e a aqueles outros/as traballadores/as que realicen operacións con cartos (cobros, pagamentos, cambios, etc), un complemento de quebranto de moeda mensual durante 11 meses ao ano, co importe seguinte:

	Ano 2007	Ano 2008
Quebranto de moeda	40,80	42,43

Este complemento cobrarano proporcionalmente aos días traballados, aqueles/as traballadores/as que realicen funcións de cambio de moeda nas máquinas recreativas e de azar instaladas nas salas de bingo.

Artigo 49º.-*Complemento de transporte.*

Como compensación de gastos de desprazamento e medios de transporte dentro da localidade, así como desde o domicilio ao centro de traballo e regreso, establécese un complemento de distancia e transporte nas seguintes contías; durante 12 meses ao ano e para todas as categorías:

	Ano 2007	Ano 2008
Complemento de transporte	65,28	67,89

Artigo 50º.-*Complemento de vestiario.*

As empresas aboarán aos/ás traballadores/as un complemento de vestiario na cantidade de 12 euros mensuais durante doce mensualidades; esta obriga entrará en vigor a partir do 1-1-2008.

Artigo 51º.-*Horas extraordinarias.*

Ante a situación de desemprego existente e co obxecto de favorecer a creación de novos postos de traballo, as partes acordan regular as horas extraordinarias con carácter restritivo, conforme os seguintes criterios:

1. Suprímense as horas extraordinarias con carácter habitual.

2. Unicamente se poderán realizar horas extraordinarias por necesidades de carácter estrutural.

3. Cada hora extraordinaria que se realice sobre a duración máxima da xornada laboral aboarase conforme a seguinte escala:

	Ano 2007			Ano 2008		
	Categ. A	Categ. B	Categ. C	Categ. A	Categ. B	Categ. C
Horas extras	15,63	14,72	13,81	16,26	15,31	14,36

4. O número de horas extraordinarias non poderá ser superior ao establecido na lexislación vixente.

5. A prestación de traballo en horas extraordinarias será voluntaria.

6. A realización das horas extraordinarias rexistraranse día a día e totalizarase semanalmente entregándolle copia do resumo semanal ao comité de empresa ou delegado de persoal, e ao/á traballador/a afectado/a.

Artigo 52º.-*Subida salarial.*

O incremento que se vai aplicar durante a vixencia deste convenio será o seguinte:

-Ano 2007: incremento do 6,2% sobre todos os conceptos, salariais e extrasalarais

-Ano 2008: incremento do IPC real deste ano máis 2% sobre todos os conceptos salariais e extrasalarais. A principios de ano, aplicarase un incremento á conta, mentres non se coñeza o IPC real, do IPC previsto máis 2%.

-Ano 2009: incremento do IPC real deste ano máis 2% sobre todos os conceptos salariais e extrasalarais. A principios de ano, aplicarase un incremento á conta, mentres non se coñeza o IPC real, do IPC previsto máis 2%.

Revisión salarial:

Haberá revisión salarial en 2008 e 2009 sempre que el IPC real supere o previsto.

Artigo 53º.-*Novas aperturas e cambios de categorías de salas.*

As salas de nova apertura fixarán a estrutura salarial que afecta aos/as seus/súas traballadores/as, en función da categoría administrativa outorgada a ela, desde o primeiro día do seu funcionamento.

Os cambios de categoría que se produzan e que sexan autorizados pola Administración competente, suporán a partir do mes seguinte á data da súa autorización, a adaptación dos importes dos conceptos salariais e extrasalarais á nova situación xurídica.

Artigo 54º.-*Horarios máximos de apertura e peche.*

O horario máximo de peche será o reflectido a continuación; non obstante e con autorización expresa da autoridade competente e logo de acordo de todas as do mesmo municipio, estes horarios poderán ser ampliados, pero nunca por período superior a un mes.

	Inverno Do 1/10 ao 30/6	Verán Do 1/7 ao 30/9
Sábados e vésperas de festivos	3.30 horas	4.00 horas
Resto días	3.00 horas	3.30 horas

Artigo 55º.-Mobilidade funcional.

Haberá que averse ao disposto no artigo 23 do convenio estatal de bingos.

Artigo 56º.-Mobilidade xeográfica.

Haberá que averse ao disposto no artigo 28 do convenio estatal de bingos.

Artigo 57º.-Saúde laboral.

Todas as empresas afectadas por este convenio, de conformidade co artigo 2.2º da Lei 31/1995, do 8 de novembro, comprométese ao desenvolvemento e cumprimento da normativa vixente no relativo a seguridade e saúde laboral.

Artigo 58º.-Xubilación parcial.

Ao amparo do artigo 166.2º da Lei da seguridade social e do artigo 12.6º do Estatuto dos traballadores, recoñéceselles aos/ás traballadores/as o dereito a acollerse á xubilación parcial e á redución da xornada no límite máximo legalmente permitido do 85%, cando se acaden os requisitos legalmente establecidos e en especial, o da idade mínima dos 60 anos.

A comunicación deberase remitir á empresa cunha antelación mínima de tres meses á data prevista para a xubilación parcial.

O 15% da xornada que corresponde de traballo efectivo acumularase anualmente e a xornada completa, aínda cando a empresa poida optar por retribuír sen exixir a prestación efectiva de servizos e sen prexuízo da aplicación da seguinte escala de bonificacións:

-Con trinta anos ou máis de antigüidade na empresa, recoñécese unha dispensa total do traballo.

-Con vinte anos de antigüidade e ata trinta, recoñécese unha dispensa do 50% do traballo.

Todo isto sen prexuízo do acordo máis favorable a que poidan chegar o/a traballador/a e a empresa.

Ata que o/a traballador/a xubilado/a parcialmente chegue á idade ordinaria de xubilación, a empresa deberá manter un contrato de relevo nos termos previstos no artigo 12.6º do Estatuto dos traballadores.

Artigo 59º.-Xubilación anticipada.

Os traballadores/as poderán acollerse á xubilación anticipada aos 64 anos, de conformidade co disposto no Real decreto 1194/1985, do 17 de xullo, debendo as empresas cubrir estas vacantes con traballadores/as desempregados/as ou inscritos/as na oficina de emprego como tales.

Artigo 60º.-Xubilación forzosa.

Como política de fomento do emprego e independentemente do previsto no artigo anterior, establececese a xubilación forzosa aos 65 anos de idade, sempre que

o/a traballador/a teña cuberto o período mínimo legal de cotización para ter dereito a unha pensión pública.

Artigo 61º.-Capacidade diminuída.

Todos/as aqueles/as traballadores/as que por accidente de traballo, enfermidade profesional ou común de longa duración, vexan reducidas as súas facultades físicas e/ou intelectuais, terán preferencia para ocupar un posto de traballo vacante, sempre que teñan aptitude ou idoneidade para o novo posto.

Artigo 62º.-Cláusula de desvinculación.

Aplicarase o disposto no artigo 76 do convenio colectivo estatal para as empresas organizadoras do xogo do bingo. Aquelas empresas que cumpran os requisitos para acollerse a cláusula de desvinculación, aplicarán o convenio vixente do ano anterior nos temas económicos; nos restantes aspectos aplicarase o vixente neste convenio.

Artigo 63º.-Solución de conflitos.

As partes asinantes deste convenio, durante a súa vixencia, acordan someterse ás disposicións contidas no Acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos colectivos de traballo (AGA), asinado entre a Confederación de Empresarios de Galicia e as organizacións sindicais CC.OO., UGT e CIG, nos propios termos en que están formuladas.

Disposición transitoria

Primeira.-Os atrasos orixinados pola sinatura deste convenio, e correspondentes ao ano 2007, serán aboados aos 15 días da publicación do convenio no *Diario Oficial de Galicia*. Non máis tarde do mes de abril.

Segunda.-Este convenio entrara en vigor no momento da súa sinatura.

Disposición adicional

Primeira.-Crearase unha comisión, composta polos asinantes do convenio, para que no ano 2010 se poida crear un plan de pensións no sector.

INSTITUTO GALEGO DE PROMOCIÓN ECONÓMICA

Resolución do 4 de marzo de 2008 pola que se modifican as bases para a xestión económico-financeira do Instituto Galego de Promoción Económica.

O Consello de dirección do Igape, mediante acordo do 30 de marzo de 2000, aprobou as bases para a