

III. OUTRAS DISPOSICIÓNS

CONSELLERÍA DE ECONOMÍA, EMPREGO E INDUSTRIA

RESOLUCIÓN do 5 de agosto de 2016, da Secretaría Xeral de Emprego, 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 das empresas organizadoras do xogo do bingo (código 82000275011996), que subscribiu con data 18 de febreiro de 2016 a comisión negociadora conformada pola parte designada pola representación empresarial (Abiga) e, doutra, pola representación da parte social (UGT-Galicia e CIG), e de conformidade co disposto no artigo 90, números 2 e 3 do Real decreto legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo, esta Secretaría Xeral de Emprego

RESOLVE:

Primeiro. Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia (Rexcon), creado mediante a Orde do 29 de outubro de 2010 (DOG nº 222, do 18 de novembro).

Segundo. Dispor a súa publicación no *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 5 de agosto de 2016

Covadonga Toca Carús
Secretaria xeral de Emprego

Convenio colectivo das empresas organizadoras do xogo do bingo

Artigo 1. *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 2. *Ámbito persoal*

O presente convenio afecta todos os/as traballadores/as que prestan os seus servizos nas empresas a que fai referencia o artigo anterior e igualmente 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 por el, calquera que sexa a modalidade de contratación laboral.

Artigo 3. *Vencellamento á totalidade*

As condicións pactadas no presente convenio forman un todo orgánico e indivisible e para efectos da súa aplicación práctica serán consideradas 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 4. *Melloras adquiridas*

As empresas afectadas por este convenio respectarán as condicións máis beneficiosas ou vantaxosas concedidas aos seus 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 5.

Artigo 5. *Absorción e compensación*

Todas as condicións pactadas neste convenio non compensarán nin absorberán aquelas melloras, de calquera índole, que voluntariamente tivesen establecidas as empresas ou as que no futuro se puideren establecer de carácter legal, voluntario ou obrigatorio.

Artigo 6. *Ámbito temporal*

A duración do presente convenio será de dous anos, contados desde o 1 de xaneiro de 2016 ata o 31 de decembro do ano 2017. Entrará en vigor o día da súa sinatura, aínda que os seus efectos económicos pactados terán efecto retroactivo ao 1 de xaneiro de 2015, nos termos previstos no artigo 52 deste convenio.

A denuncia do presente convenio efectuará de forma expresa calquera das partes, cunha antelación dun mes, polo menos, á finalización da súa vixencia.



Se non mediase denuncia expresa das partes, o convenio prorrogarase tacitamente de ano en ano.

En todo caso, a denuncia deste convenio non significará modificación ningunha do texto articulado, que continuará vixente ata a súa substitución por outro novo nos termos que as partes establezan.

Artigo 7. *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 poderanse asinar acordos ou pactos entre as empresas e os seus traballadores/as a través dos seus órganos de representación sindical; estes terán o carácter de complementarios do presente convenio.

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

Artigo 8. *Réxime de contratación e fomento do emprego*

As empresas afectadas polo presente 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 será como mínimo do 60 % da cadro de persoal.

Na sinatura dos contratos de traballo estará presente, cando menos, un representante legal dos/das traballadores/as, se os houberse, aos cales se lles entregará unha copia do contrato, sen prexuízo da copia correspondente ao/a traballador/a.

Nas salas de nova apertura, a contratación será revisada pola comisión paritaria do convenio e o empresario deberá 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. Exceptúase desta prohibición o/a 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 bingos en situación de desemprego, así como de traballadores/as que desempeñasen funcións na empresa de maneira temporal.

No caso de aumento do cadro de persoal, na 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; exclúese neste caso o cargo de xefe/a de sala.

As empresas facultarán a formación dos seus cadros de persoal. Para iso é propicio e aconsellable realizar 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 a cargo da empresa, coa colaboración da representación dos/das 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 no seo da empresa publicárase no taboleiro de anuncios con 15 días de antelación á súa realización.

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

Artigo 9. *Modalidades de contratación*

Observarase o disposto no artigo 12 do Convenio estatal de bingos.

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

Artigo 10. *Contrato de traballo*

O contrato de traballo será suscrito 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 profesional e nivel retributivo 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/das traballadores/as.

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

Artigo 11. *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 12. *Grupos profesionais e definición das funcións profesionais*

De acordo co establecido no artigo 9 do Convenio colectivo marco estatal para as empresas organizadoras do xogo do bingo, segundo o cal a clasificación profesional é materia reservada, o presente convenio remítese ao dito texto en canto a esta materia.

Os grupos profesionais están determinados por aquelas funcións que presentan unha base profesional homoxénea dentro da organización do traballo.

Neste sentido e para os efectos do disposto no artigo 22 do Estatuto dos traballadores, os grupos profesionais que a seguir se establecen agrupan unitariamente as aptitudes profesionais, titulacións e contido xeral da prestación, e inclúen as funcións profesionais que se relacionan e cuxas tarefas, que definen o contido xeral da prestación, se encontran detalladas no artigo anterior.

Por acordo entre o traballador ou traballadora e o empresario establecerase o contido da prestación laboral obxecto do contrato de traballo, así como a súa equiparación a un dos grupos profesionais previstos no presente convenio. De igual modo, asignarase ao traballador unha das categorías profesionais que se recollen neste convenio e que delimitan a prestación laboral.



Establécense tres grupos profesionais que engloban as funcións específicas do xogo do bingo:

– Grupo I de técnicos de xogo: que integra as funcións profesionais de xefe/a de sala, xefe/a de mesa, caixeiro/a e xefe/a de área.

– Grupo II de técnicos de sala: integrado polas funcións profesionais de locutor/a, vendedor/a, admisión-control, operador/a de apostas deportivas e operador/a de máquinas especiais, crupier (croupier).

– Grupo III de servizos auxiliares: integrado polo resto de funcións non comprendidas entre as técnicas do bingo; realizan as funcións propias das súas especialidades sen que se lles poida exixir credencial de xogo ou permiso administrativo ningún (administración, aparcacoches, porteiros, vixilantes, cafetería, persoal de limpeza, etc.).

Pola súa vez, dentro do grupo profesional I de técnicos de xogo establécense dous distintos niveis retributivos, os niveis A e B; o nivel A corresponde a xefe/a de sala e o nivel B corresponde a xefe/a de mesa e caixeiro/a.

Grupo I-técnicos de xogo	
Nivel A	Xefe de sala Xefe de área
Nivel B	Xefe de mesa
Grupo II-técnicos de sala	Caixeiro
	Locutor-vendedor
	Admisión-control
	Operador de apostas deportivas Operador de máquinas especiais Crupier (croupier)
Grupo III-servizos auxiliares	

A definición das funcións profesionais é a seguinte:

Xefe/a de sala: exercerá a dirección e o control xeral do funcionamento da sala, adoptará as decisións relativas á marcha das distintas operacións de acordo coas normas técnicas do bingo e adecuando o ritmo daquelas en consideración á afluencia de público, cartóns vendidos e maior ou menor contía dos premios; coidará do correcto funcionamento de todos os apartados, instalacións e servizos; exercerá a xerarquía sobre todo o persoal



ao servizo da sala; será o responsable do correcto mantemento da contabilidade específica do xogo, así como da tenza e custodia da propia sala, das autorizacións precisas para o seu funcionamento e da documentación relativa ao persoal. Así mesmo, o/a xefe/a de sala terá a representación da entidade titular da autorización ou, de ser o caso, da empresa de servizos que xestione o xogo, tanto fronte aos xogadores como ante os axentes da autoridade, a menos que a dita representación estea atribuída a outra persoa e esta estea presente na sala.

Xefe/a de mesa: será o responsable da comprobación das bólas 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 –informará colectivamente de todo iso os xogadores–; será responsable e custodio do libro de actas de rexistro e levará o control das existencias de cartóns por partida. Contestará individualmente cantas peticións de información ou reclamacións formulen os xogadores e consignará todo iso, 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, indicarlle ao/á xefe/a de mesa o número de cartóns vendidos, así como as cantidades que correspondan aos premios de liña e bingo; recadará o diñeiro obtido na venda de cartóns e preparará 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 ao/á caixeiro/a; 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/a porá en funcionamento a máquina cando se inicie a xogada, lerá en voz alta o número da bóla segundo a orde de saída; apagará a máquina ao finalizar o xogo e aboaralles aos xogadores os importes de liña e bingo, contando o seu importe no momento do aboamento, para facilitar o aboamento dos premios durante a venda de cartóns da seguinte partida e sempre que a organización do traballo o permita. Este labor poderao realizar calquera outra función profesional definida neste artigo. Cando realice o labor de locución non realizará a tarefa de venda de cartóns, aínda que poderá colaborar noutras tarefas dentro da sala.

Admisión e control: será o encargado/a de controlar a entrada de xogadores na sala de xogo, comprobando que o carné corresponde á persoa que o presenta, negarlle a entrada ás persoas que a tivesen prohibida e daralle conta ao/á xefe/a de sala dos incidentes. Terá, así mesmo, como misión o mantemento do ficheiro de visitantes e a súa actualización.



Operador/a de apostas deportivas: será o/a encargado/a de validar as apostas dos/das clientes; porá en marcha ao comezo da sesión o terminal de apostas, así como as pantallas de información; manterá a información de apostas deportivas enviada pola operadora á disposición dos/das clientes –informaraos sobre as dúbidas que poidan presentarse–; exixirá o documento nacional de identidade antes de que procedan a realizar a aposta –comprobará tanto a maioría de idade como a non inclusión no Rexistro de Interdiccións de Acceso ao Xogo–; cobrará o importe das apostas realizadas; aboará as que sexan premiadas, realizará os ingresos que considere necesarios da caixa forte ao terminal e do terminal á caixa forte –e informará o xefe de sala– e, unha vez finalizada a sesión, entregará a caixa e pechará o terminal e o sistema de información.

Polas características destas funcións e a responsabilidade deste posto incluírase no grupo profesional de técnicos/as de sala.

Efectuará o arqueo diario e cadrará a caixa, verificará que se encontra na súa integridade o depósito que a empresa lle facilitará para o desempeño da súa función. Colaborará na realización de calquera impreso ou estatística que a empresa considere de utilidade.

Así mesmo, as partes acordan que é necesario realizar a avaliación de riscos inherente ao posto de traballo. Por último, para os efectos de desenvolver correctamente as funcións desta nova categoría profesional, deberase fornecer unha formación adecuada e suficiente aos traballadores encadrados na dita categoría.

www.cigservizos.org

Operador/a de máquinas especiais: terá como función principal o control xeral do correcto funcionamento das máquinas recreativas ou de xogo especiais para salas de bingo, calquera que sexa a súa denominación e forma, instaladas no servizo de admisión, nas salas anexas ou complementarias ou na propia sala de xogo.

Serán responsables do apagado e acendido das máquinas e, de ser o caso, dos terminais de xogo e servidores, sempre que lle coincida á traballadora ou ao traballador na súa quenda de traballo a apertura ou o peche da sala.

Informará, por requirimento dos xogadores, sobre o desenvolvemento dos distintos xogos, integrados nas máquinas ou terminais de xogo, así como do funcionamento das ditas máquinas e terminais. Comunicaralle ao/a xefe/a de sala, puntualmente, as incidencias do xogo que se produzan durante a sesión.



Facilitaralles aos/as xogadores/as o cambio de moeda fraccionada que lle requiran. De ser o caso, efectuará as cargas de crédito nos cartóns de pagamento destes, así como a liquidación do seu remanente, por petición do/da xogador/a.

Colaborará no correcto funcionamento dos aparellos, instalacións e servizos. En caso de necesidade ou avaría, avisará o servizo técnico ou de mantemento. Manterá as cadeiras, mesas e demais elementos en perfecto estado, orde e aliñamento.

Poderán prestar, de ser o caso, nos salóns de máquinas especiais, a entrega de bebidas, aperitivos, confeitaría e comida fría, xa preparada e dispoñible no propio salón, sen que procedan á súa elaboración, e non poderán substituír o servizo de hostalaría que ofrece a empresa aos seus clientes. Estas tarefas poderanse ampliar ao resto de funcións profesionais de forma rotativa e equitativa, e sen que poidan ocasionar distorsión ningunha ás tarefas da función profesional a que está destinado o/a traballador/a nas súas tarefas habituais.

Xefe/a de zona (área): é o/a traballador/a responsable ante a Dirección da organización e do control xeral do desenvolvemento das partidas que lle foran asignadas, co obxecto de asegurar o máis alto nivel do seu cumprimento, das normas legais e regulamentarias, así como das de funcionamento interno da sala. É igualmente responsable da resolución das incidencias que no transcurso delas se produzan. Así mesmo, asume a responsabilidade da distribución e asignación dos e das empregados/as ao seu cargo nas distintas mesas de xogo.

www.cigservizos.org

Crupier (croupier): é o/a traballador/a responsable ante o/a xefe/a de área (zona, mesa) da realización e do control só ou en equipo de todas as operacións de preparación e desenvolvemento das partidas, que estas se inicien e finalicen de forma que se cumpran as normas ou manuais de xogo regulamentarios e de funcionamento interno das mesas de xogo. Asegurarase o mellor trato ao cliente, de eficiencia e seguridade.

As funcións de xefe de zona (área) e crupier (croupier) desenvólense naquelas salas de bingos en que se incorporan xogos xa non exclusivos de casinos.

Servizos auxiliares: estas tarefas (administración, aparcacoches, porteiros/as, vixilantes e persoal de limpeza, etc.) non están comprendidas entre as técnicas do bingo e realizarán as funcións propias das súas especialidades, sen que lles sexa exixida credencial de xogo ou permiso gubernativo ningún.



A definición de funcións que antecede ten por obxecto delimitar o contido da prestación laboral. Na asunción de responsabilidades observarase en cada momento o que sobre o particular determinen os regulamentos autonómicos do xogo do bingo, ou na súa falta o regulamento de ámbito estatal; na falta de regulación expresa en ambos, observarase o aquí disposto.

Con respecto a aquelas funcións profesionais que non aparecen recollidas expresamente, será a comisión paritaria a encargada de encadralas nunha das categorías de remuneración.

Artigo 13. *Período de proba*

Poderase concertar por escrito un período de proba, de acordo cos límites de duración seguintes:

Grupo I de técnicos de xogo: 90 días naturais.

Grupo II de técnicos de sala: 45 días naturais.

Grupo III de servizos auxiliares: 30 días naturais.

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 desempeñase as mesmas funcións con anterioridade na mesma empresa, baixo calquera modalidade de contratación.

Artigo 14. *Liquidacións*

Á finalización do contrato de traballo a empresa estará obrigada a notificar o cesamento ao/á traballador/a, por escrito, e con 15 días de antelación á data de finalización, nos 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 tivese o/a traballador/a.

A empresa entregaralle ao/á 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.

Nas liquidacións 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 15. *Xornada laboral*

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

Artigo 16. *Xornada laboral e descansos*

Durante a vixencia do presente convenio establécese unha xornada de traballo efectivo semanal de 40 horas, e gozarse 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. Non obstante, poderá 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, que deberá ser visado pola representación.

Artigo 17. *Vacacións*

O período de vacacións anuais retribuídas será de 32 días naturais. As vacacións gozaranse ininterrompidamente, salvo pacto en contrario entre empresa e traballadores/as. O gozo das vacacións da parte proporcional que corresponda realizarase dentro do ano natural de que se trate. A empresa e os representantes legais dos/das traballadores/as elaborarán, como moi tarde, durante o mes de decembro de cada ano, o cadro de vacacións do ano seguinte, que deberá exporse no taboleiro de anuncios. En todo caso, o cadro de vacacións deberá estar exposto con dous meses de antelación ao inicio do período va-



cacional. Este cadro elaborárase por unha única vez e teranse en conta as preferencias marcadas pola lei, posteriormente será por rotación exacta.

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

Artigo 18. *Festivos aboables non recuperables*

Os festivos nos recuperables poranse 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 seren gozadas como descanso continuado en período distinto.

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

Artigo 19. *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 20. *Prestacións de incapacidade temporal*

Os/as traballadores/as que estean 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 21. *Seguro colectivo*

As empresas afectadas polo presente convenio contarán cunha póliza de seguros que lles garanta aos seus traballadores e traballadoras as seguintes indemnizacións:

– Por falecemento, calquera que sexa a causa: 21.000 euros para 2016 e 2017.



– Por invalidez permanente total, absoluta ou grande invalidez: 21.000 euros para 2016 e 2017. Será 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, e o/a traballador/a aboará a diferenza de custos resultante.

No caso de non ter contratada a dita 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 DOG do presente convenio colectivo.

Artigo 22. *Excedencias*

Recoñécese, de acordo co establecido no Estatuto dos traballadores, o dereito á excedencia voluntaria dos/das traballadores/as afectados polo presente convenio, por un período mínimo de catro 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 infrinxise esta prohibición, será causa de resolución da súa relación laboral.

En situación de excedencia dun traballador ou traballadora, xa sexa voluntaria ou forzosa, a empresa estará 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, deberalle comunicar de maneira fidedigna á empresa a súa reincorporación.

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

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

Artigo 23. *Licenzas retribuídas*

Todo/a traballador/a afectado/a polo presente 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/da 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 comuñón 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 a asistencia a consulta médica da sanidade pública cando o horario de consulta coincida co horario de traballo.

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

No caso de matrimonio do/da 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 traballadores poderán disfrutar dun permiso, sen dereito a retribución, de ata 15 días ao ano, que se poderá dividir en períodos mínimos de catro días e ligados ou vinculados a calquera das licenzas retribuídas.

En todo o non establecido neste artigo, observarase 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 24. *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, á súa elección, poderá aplicar ao principio ou á terminación dela.

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

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

Artigo 25. *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/das traballadores/as.

Sen prexuízo da eficacia e executabilidade da extinción, de acordo co procedemento establecido na lei, a representación dos/das 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/das traballadores/as, as persoas afectadas poderán facilitar copia da memoria explicativa e da comunicación á central sindical que consideren 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 e entenderase que, transcorridos os prazos previstos para a súa emisión sen facelo, se desiste de tal dereito.

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

Artigo 26. *Resolución de contratos*

Será causa suficiente para que as empresas afectadas polo presente convenio poidan resolver os contratos de traballo cos seus traballadores e traballadoras 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 27. *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 28. *Condicións económicas*

As condicións económicas e de toda índole pactadas no presente 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 enténdense, 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 29. *Roupa de traballo*

As empresas subministrarán, como mínimo, a todos os traballadores e traballadoras 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 toda aquela roupa para a cal as empresas establezan condicións determinadas



respecto do seu modelo ou cor. Co pagamento do complemento de vestiario a que se refire o artigo 50 quedan cubertas e compensadas, entre outras, as condicións de calzado, sexa de modelo ou color, que as empresas establezan como uniformidade.

Artigo 30. *Manutención*

As empresas facilitarán a cea de xeito gratuíto aos/ás traballadores/as os días en que a xornada laboral exceda as sete horas, por calendario laboral. Como máximo serán dúas ceas á semana.

Artigo 31. *Control horario*

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

Artigo 32. *Dereitos sindicais do/da traballador/a*

Todos e todas os representantes legais dos/das 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 e para tal efecto deberá facilitar e establecer a súa localización 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 estean designados. Será obrigatoria para a empresa a súa concesión e a correspondente reserva do posto de traballo, e deberá acreditar o sindicato a que representan de maneira fidedigna a circunstancia da elección do/da traballador/a e o tempo previsto inicialmente para o desempeño do mandato.

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



Artigo 33. Dereitos dos e das representantes legais dos/das traballadores/as

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

– Convocaren asembleas de traballadores/as logo de 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 retribuído de ata 8 días ao 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, no caso de producirse.

– Seren informados pola empresa, con carácter previo á súa execución, da reestruturación do cadro de persoal, dos peches temporais ou definitivos, da 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.

– Seren 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.

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

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

Artigo 34. 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 obedecese 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/das 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 35. *Seccións sindicais*

Os sindicatos que contén 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 os traballadores e traballadoras afectados por este convenio que desempeñen cargos sindicais de carácter provincial terán recoñecidos todos os dereitos que lles recoñece a Lei orgánica de liberdade sindical.

Artigo 36. *Cotas sindicais*

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

Artigo 37. *Comisión paritaria do convenio*

Constitúese unha comisión paritaria, que cumprirá as seguintes funcións:

- Interpretación da totalidade das cláusulas do presente convenio.
- Aplicación do pactado e vixilancia do seu cumprimento.
- Seguimento daqueles acordos que se deban desenvolver en tempo e durante a vixencia destes.



– 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 os efectos de interpor a súa mediación, interpretar o acordado e ofrecer a súa arbitraje.

– Elaborar e propor 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.

– De non alcanzarse acordo na comisión paritaria, as partes afectadas poderán recorrer ao sometemento da discrepancia aos medios de solución extraxudicial de conflitos previsto no AGA nos termos previstos nel.

– No caso de inaplicación do disposto no presente convenio, nas condicións previstas no artigo 82.3 do ET, seguirase o procedemento establecido no artigo 62 deste convenio.

Artigo 38. *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, 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, e queda validamente constituída a dita comisión cando sexa convocada por calquera das partes, logo de notificación fidedigna, con polo menos 72 horas de antelación.

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

Artigo 39. *Réxime sancionador*

Observarase o disposto no capítulo VII do Convenio marco estatal para as empresas organizadoras do xogo do bingo.



Artigo 40. *Abuso de autoridade, procedemento*

Todo/a traballador/a poderá dar conta por escrito, directamente ou 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/das traballadores/as ou o propio interesado poderán formular as oportunas denuncias ante a Delegación de Traballo ou organismo competente.

Artigo 41. *Estrutura salarial*

Durante a vixencia do presente 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 discontinuos ou en caso de desempeño transitorio de funcións, serán aboados



na parte proporcional que corresponda a cada caso; enténdese que as contías previstas corresponden coa xornada normal de traballo pactada neste convenio.

Artigo 42. *Salario base*

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

	2016			
	Grupo I		Grupo II	Grupo III
	Técnicos de xogo		Técnicos de sala	Servizos auxiliares
	Nivel A	Nivel B		
Sala especial	1.322,50	1.206,58	1.090,65	1.090,65
Sala 1	1.206,58	1.125,44	1.032,74	1.032,74
Sala 2	1.090,65	1.032,71	974,74	974,74
Sala 3	1.003,73	974,74	951,58	951,58

Artigo 43. *Complemento ad personam*

Os traballadores e traballadoras que, en 31 de decembro de 2001, viñesen percibindo o complemento *ad personam* seguirano percibindo. Este complemento é de natureza salarial e de carácter non absorbible, nin compensable. Para os anos 2015, 2016 e 2017 aplicarase o establecido no artigo 52.

Artigo 44. *Complemento de actividade por dereitos adquiridos*

Este complemento percibirano aqueles traballadores e traballadoras que, en 31 de decembro de 2001, o viñesen percibindo, e non será compensable nin absorbible. Para os anos 2015, 2016 e 2017 aplicarase o establecido no artigo 52.

Artigo 45. *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:

	2016			
	Grupo I		Grupo II	Grupo III
	Técnicos de xogo		Técnicos de sala	Servizos auxiliares
	Nivel A	Nivel B		
Prolongación xornada	35,69	34,06	30,42	30,42

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, e non poderá dedicarse este tempo, en ningún momento, á atención de clientes.

Artigo 46. *Gratificacións extraordinarias*

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

Período de devindicación:

A de xuño: do 1 de xullo ao 30 de xuño.

A de decembro: do 1 de xaneiro ao 31 de decembro.

A de vacacións: do 1 de xaneiro ao 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 desfrute das vacacións.

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



Artigo 47. Gratificación extraordinaria especial

Cada traballador/a cunha antigüidade de polo menos 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 meses 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.

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

Artigo 48. Quebranto de moeda

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

	Ano 2016
Quebranto de moeda	46,20

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 49. 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 2016
Complemento de transporte	73,92

Artigo 50. Complemento de vestiario

As empresas aboaranlles aos/as traballadores/as un complemento de vestiario na cantidade de 13,06 € mensuais durante once mensualidades.

Artigo 51. 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 2016			
	Grupo I		Grupo II	Grupo III
	Técnicos de xogo		Técnicos de sala	Servizos auxiliares
	Nivel A	Nivel B		
Horas extraordinarias	17,71	16,66	15,63	15,63

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 rexistrarase día a día e totalizarase mensualmente. Entregaráselle copia do resumo mensual ao comité de empresa ou delegado de persoal e ao/a traballador/a afectado.



Artigo 52. Subida salarial

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

– Ano 2015: un incremento salarial dun 1,64% desde o 1 de xaneiro do dito ano; aboaranse os correspondentes atrasos nun só pagamento dentro do prazo máximo de 3 meses, contado desde a sinatura do presente convenio.

– Anos 2016 e 2017: para os ditos anos o incremento salarial vincúlase a unha hipotética modificación das taxas do bingo tradicional na Comunidade Autónoma de Galicia e que sería aplicable desde o momento en que a dita baixada se fixese efectiva, conforme a seguinte táboa, na cal se establecen os distintos tramos de incremento salarial en función do tipo impositivo resultante da baixada:

Taxas bingo tradicional	Incremento salarial
50 %	0 %
49 %	0 %
48 %	0 %
47 %	0 %
46 %	0 %
45 %	0 %
44 %	0 %
43 %	0 %
42 %	0,20 %
41 %	0,60 %
40 %	1,00 %
39 %	1,40 %
38 %	1,80 %
37 %	2,20 %
36 %	2,20 %
35 % ou inferior	2,20 %

No caso de que as taxas do bingo tradicional nos ditos anos baixen dun 35 %, o incremento salarial aplicable sería dun máximo dun 2,20 %. Así mesmo, para o caso de que dentro do período de vixencia do convenio dos anos 2016 e 2017 se produza máis dunha



baixada do tipo impositivo das taxas do bingo tradicional, os incrementos salariais non serán acumulables, de tal xeito que o incremento salarial máximo aplicable será o fixado na táboa para o tramo correspondente.

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

As salas de nova apertura fixarán a estrutura salarial que afecta os seus traballadores e traballadoras, 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 54. *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 de días	3.00 horas	3.30 horas

Artigo 55. *Mobilidade funcional*

Haberá que aterse ao disposto no artigo 24 do Convenio marco estatal para as empresas organizadoras do xogo do bingo.

Artigo 56. *Mobilidade xeográfica*

Haberase que ater ao disposto no artigo 29 do Convenio marco estatal para as empresas organizadoras do xogo do bingo.

Artigo 57. *Saúde laboral*

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



Artigo 58. Xubilación parcial

Haberá que atermose ao disposto no artigo 12.6 do Estatuto dos traballadores, como no artigo 166 da Lei xeral da seguridade social, e artigos 9 a 18 do Real decreto 1131/2002, así como á demais normativa vixente.

O/a traballador/a que pretenda acollerse á xubilación parcial deberallo comunicar á empresa cunha antelación mínima de tres meses á data prevista para a xubilación parcial.

A porcentaxe da xornada que corresponde de traballo efectivo do/da traballador/a xubilado parcialmente acumularase anualmente e a xornada completa.

Artigo 59. Xubilación anticipada

Os traballadores e traballadoras poderanse acoller á xubilación anticipada nos termos previstos no artigo 161.bis.1, bis.2, disposición transitoria 3ª da Lei xeral da seguridade social, na disposición adicional 18ª da Lei 27/2011 e no Real decreto 1132/2002.

Artigo 60. Xubilación forzosa

Como política de fomento do emprego, establécese 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 61. Capacidade diminuída

Todos aqueles traballadores e traballadoras 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 62. Cláusula de desvinculación

Para as empresas que pretenden acollerse á cláusula regulada no presente artigo, establécense os seguintes mecanismos:

1º. Comisión paritaria do convenio.



2º. Negociación coa representación legal dos traballadores ou, de ser o caso, comisión negociadora mencionada no presente artigo.

3º. Mecanismos do AGA.

Para todos os mecanismos citados anteriormente achegarase a seguinte documentación:

– Acreditación por medio da contabilidade da concorrencia de causas económicas cando dos resultados da empresa se desprenda unha situación económica negativa, en casos tales como a existencia de perdas actuais ou previstas, ou a diminución persistente do seu nivel de ingresos ordinarios ou vendas. En todo caso, entenderase que a diminución é persistente se durante dous trimestres consecutivos o nivel de ingresos ordinarios ou vendas de cada trimestre é inferior ao rexistrado no mesmo trimestre do ano anterior. Enténdese que concorren causas técnicas cando se produzan cambios, entre outros, no ámbito dos medios ou instrumentos de produción; causas organizativas cando se produzan cambios, entre outros, no ámbito dos sistemas e métodos de traballo do persoal ou no modo de organizar a produción, e causas produtivas cando se produzan cambios, entre outros, na demanda dos produtos ou servizos que a empresa pretende colocar no mercado.

– Plan de viabilidade para o período en que se pretende a aplicación da dita cláusula de exención e a xustificación económica e a repercusión real na mellora global da empresa.

As empresas pertencentes a este sector, logo de acordo coa representación legal dos traballadores, poderán proceder á inaplicación das condicións salariais neste convenio colectivo cando concorran as circunstancias previstas no artigo 82.3 do ET.

A inaplicación das condicións de traballo poderase producir por acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores lexitimados para negociar un convenio colectivo, conforme o previsto no artigo 87.1 do ET, logo de desenvolvemento dun período de consultas non superior a 15 días que versará sobre as causas motivadoras da decisión empresarial e a posibilidade de evitar ou reducir os seus efectos, así como sobre as medidas necesarias para atenuar as consecuencias da aplicación da medida.

Durante o período de consultas, as partes deberán negociar de boa fe con vistas á consecución dun acordo. Este acordo requirirá a conformidade da maioría dos membros do comité ou comités de empresa e dos delegados de persoal ou, de ser o caso, das representacións sindicais que no seu conxunto representen a maioría daqueles.



Nos supostos de ausencia de representación legal dos traballadores nas empresas, os traballadores poderán atribuír a representación a unha comisión de tres membros integrada por traballadores da propia empresa elixidos democraticamente ou aos sindicatos máis representativos do sector que estivesen lexitimados para formar parte da comisión negociadora do convenio colectivo de aplicación a ela.

Cando o período de consultas finalice con acordo presumirase que concorren as causas xustificativas aludidas, e só poderá ser impugnado ante a xurisdición competente pola existencia de fraude, dolo, coacción ou abuso de dereito na súa conclusión. O acordo deberá ser notificado á comisión paritaria do convenio colectivo e á autoridade laboral.

No caso de falta de acordo no período de consultas, calquera das partes afectadas poderá someter a discrepancia á comisión paritaria, que disporá dun prazo máximo de sete días para pronunciarse. No caso de persistir a controversia, as partes deberán sometela ao proceso de mediación e, de ser o caso, de arbitraje voluntaria previstos no AGA (Acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo).

Artigo 63. *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

Aboarase unha retribución extraordinaria correspondente ao ano 2011, equivalente ao 0,74 %, calculado sobre o salario vixente no ano 2010, nun só pagamento dentro do prazo máximo de 3 meses contado desde a sinatura do convenio, e non terá carácter consolidable, de tal xeito que non será tido en conta para o cálculo do salario ou calquera incremento deste correspondente ao ano 2015 e sucesivos.

Disposición transitoria segunda

Aboarase unha retribución extraordinaria correspondente ao ano 2012, equivalente ao 0,90 %, calculada sobre o salario vixente no ano 2010, nun só pagamento dentro do prazo



máximo de 3 meses contado desde a sinatura do convenio, e non terá carácter consolidable, de tal xeito que non será tido en conta para o cálculo do salario ou calquera incremento deste correspondente ao ano 2015 e sucesivos.

Disposición transitoria terceira

A parte social desiste do conflito colectivo relativo aos incrementos salariais dos anos 2011 e 2012.

Disposición transitoria cuarta

Para os anos 2013 e 2014 non haberá incremento salarial ningún.

Pola parte empresarial:

Juan Carlos Veloso Rodríguez (Abiga), Jorge M. Fdez.-Chao Gez.-Dopeso (Abiga)
DNI: 34941735-C. DNI: 32817370-G

Lorenzo Sanmartín Alonso (Abiga), Camilo Costas Fernández (Abiga)
DNI: 36077810-X. DNI: 35994732-P

Pola parte social:

Diego Mosquera Rodríguez (UGT-Galicia), José Antonio Boullosa Gómez (UGT-Galicia)
DNI: 46913988-Z. DNI: 36040668-J

Manuel Guisande Fernández (UGT-Galicia), Celestino Criado Currás (UGT-Galicia)
DNI: 36035798-L. DNI: 33852646-G

