III. OTRAS DISPOSICIONES

CONSELLERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO E INDUSTRIA

RESOLUCIÓN de 5 de agosto de 2016, de la Secretaría General de Empleo, por la que se dispone la inscripción en el registro y la publicación en el Diario Oficial de Galicia del Convenio colectivo de las empresas organizadoras del juego del bingo.

Visto el texto del Convenio colectivo de las empresas organizadoras del juego del bingo (código 82000275011996), que se suscribió con fecha 18 de febrero de 2016 por la comisión negociadora conformada por la parte designada por la representación empresarial (Abiga) y, de otra, por la representación de la parte social (UGT-Galicia y CIG), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, y en el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Secretaría General de Empleo

RESUELVE:

Primero. Ordenar su registro y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Galicia (Regcon), creado mediante la Orden de 29 de octubre de 2010 (DOG nº 222, de 18 de noviembre).

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

Santiago de Compostela, 5 de agosto de 2016

Covadonga Toca Carús
Secretaria general de Empleo

Convenio colectivo de las empresas organizadoras del juego del bingo

Artículo 1. *Ámbito territorial y funcional*

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

CVE-DOG: ibnybfx8-12a3-7yv7-xi01-u5t3lw2agzx2

Artículo 2. *Ámbito personal*

El presente convenio afecta a todos los/las trabajadores/as que prestan sus servicios en las empresas a que hace referencia el artículo anterior e igualmente a aquellos que con posterioridad a la entrada en vigor de este convenio ingresen en las mismas. El convenio establece las bases para las relaciones laborales entre empresas y trabajadores/as afectados por él, cualquiera que sea la modalidad de contratación laboral.

Artículo 3. *Vinculación a la totalidad*

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

Artículo 4. *Mejoras adquiridas*

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

Artículo 5. *Absorción y compensación*

Todas las condiciones pactadas en este convenio no compensarán ni absorberán aquellas mejoras, de cualquier índole, que voluntariamente hubiesen establecido las empresas o las que en el futuro pudieren establecerse de carácter legal, voluntario u obligatorio.

Artículo 6. *Ámbito temporal*

La duración del presente convenio será de dos años, a contar desde el 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre del año 2017. Entrará en vigor el día de su firma, aunque sus efectos económicos pactados tendrán efecto retroactivo al 1 de enero de 2015, en los términos previstos en el artículo 52 de este convenio.

La denuncia del presente convenio la efectuará de forma expresa cualquiera de las partes, con una antelación de un mes, al menos, a la finalización de su vigencia.

CVE-DOG: ibnybfx8-12a3-7yv7-xi01-u5t3lw2agzx2

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

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

Artículo 7. *Características del convenio*

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

De mutuo acuerdo entre las partes podrán firmarse acuerdos o pactos entre las empresas y sus trabajadores/as a través de sus órganos de representación sindical; estos tendrán el carácter de complementarios del presente convenio.

Los conflictos que se originen se resolverán, por lo tanto, según lo previsto en el Estatuto de los/las trabajadores/as para la resolución de conflictos de normas.

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

Las empresas afectadas por el presente convenio cubrirán los puestos de trabajo de sus plantillas con arreglo a las normas vigentes en materia de contratación y afiliación al régimen de la Seguridad Social.

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

En la firma de los contratos de trabajo estará presente, al menos, un representante legal de los/las trabajadores/as, si los hubiese, a los cuales se les entregará una copia del contrato, sin perjuicio de la copia correspondiente al/a la trabajador/a.

En las salas de nueva apertura, la contratación será revisada por la comisión paritaria del convenio y el empresario deberá comunicar a la citada comisión, con una antelación mínima de ocho días a la fecha de apertura prevista, la lista de futuros trabajadores/as con indicación de los puestos que van a desempeñar.

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

CVE-DOG: ibnybfx8-12a3-7yv7-xi01-u5t3lw2agzx2

Los nuevos puestos de trabajo, así como las vacantes que se produzcan, se cubrirán en igualdad de condiciones, preferentemente mediante la contratación de profesionales de bingo en situación de desempleo, así como de trabajadores/as que desempeñasen funciones en la empresa de manera temporal.

En caso de aumento de la plantilla, en la vacante a cubrir, en igual categoría o grupo profesional, los/las trabajadores/as contratados/as a tiempo parcial tendrán preferencia sobre nuevas contrataciones a tiempo completo, excluyéndose en este caso el cargo de jefe/a de sala.

Las empresas facultarán la formación de sus plantillas. Para ello es propicio y aconsejable realizar prácticas en puestos de trabajo de categoría superior.

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

La comisión paritaria velará por el estricto cumplimiento de lo previsto en este artículo.

Artículo 9. *Modalidades de contratación*

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

En los contratos de interinidad, y para el caso de que el/la trabajador/a sustituido no se incorpore a su puesto de trabajo, el interino, siempre que la sustitución se hiciese al menos por 12 meses ininterrumpidos, pasará a ocupar el puesto de trabajo que tenía el/la trabajador/a objeto de sustitución.

Artículo 10. *Contrato de trabajo*

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

Se hará constar en todos los contratos el contenido general de las condiciones que se pacten y el grupo profesional y nivel retributivo en que se encuadra el/la trabajador/a y, en

CVE-DOG: ibnybfx8-12a3-7yv7-xi01-u5t3lw2agzx2

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

Se entregará una copia básica de los contratos que se formalicen por escrito a la representación de los/de las trabajadores/as.

Las empresas notificarán a los representantes legales de los/de las trabajadores/as las prórrogas de todos los contratos de trabajo, así como la finalización de estos, con una antelación mínima de 5 días.

Artículo 11. *Empresas de trabajo temporal*

Las empresas limitarán la contratación de trabajadores/as a través de empresas de trabajo temporal hasta un máximo del 10 % de la plantilla de cada una.

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

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

Los grupos profesionales están determinados por aquellas funciones que presentan una base profesional homogénea dentro de la organización del trabajo.

En este sentido y a efectos de lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los trabajadores, los grupos profesionales que a seguir se establecen agrupan unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, e incluyen las funciones profesionales que se relacionan y cuyas tareas, que definen el contenido general de la prestación, se encuentran detalladas en el artículo anterior.

Por acuerdo entre el trabajador o trabajadora y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación a uno de los grupos profesionales previstos en el presente convenio. De igual modo, se asignará al trabajador una de las categorías profesionales que se recogen en este convenio y que delimitan la prestación laboral.

CVE-DOG: ibnybfx8-12a3-7yv7-xi01-u5t3lw2agzx2

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

– Grupo I de técnicos de juego: que integra las funciones profesionales de jefe/a de sala, jefe/a de mesa, cajero/a y jefe/a de área.

– Grupo II de técnicos de sala: integrado por las funciones profesionales de locutor/a, vendedor/a, admisión-control, operador/a de apuestas deportivas y operador/a de máquinas especiales, crupier (croupier).

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

A su vez, dentro del grupo profesional I de técnicos de juego se establecen dos distintos niveles retributivos, los niveles A y B; el nivel A corresponde a jefe/a de sala y el nivel B corresponde a jefe/a de mesa y cajero/a.

Grupo I-técnicos de juego	
Nivel A	Jefe de sala Jefe de área
Nivel B	Jefe de mesa
	Cajero
Grupo II-técnicos de sala	Locutor-vendedor
	Admisión-control
	Operador de apuestas deportivas Operador de máquinas especiales Crupier (croupier)
Grupo III-servicios auxiliares	

La definición de las funciones profesionales es la siguiente:

Jefe/a de sala: ejercerá la dirección y control general del funcionamiento de la sala, adoptando las decisiones relativas a la marcha de las distintas operaciones de acuerdo con las normas técnicas del bingo y adecuando el ritmo de aquellas en consideración a la afluencia de público, cartones vendidos y mayor o menor cuantía de los premios; cuidará del correcto funcionamiento de todos los apartados, instalaciones y servicios; ejercerá la

CVE-DOG: ibnybfx8-12a3-7yv7-xi01-u5t3lw2agzx2

jerarquía sobre todo el personal al servicio de la sala; será el responsable de la correcta llevanza de la contabilidad específica del juego, así como la tenencia y custodia de la propia sala, de las autorizaciones precisas para su funcionamiento y de la documentación relativa al personal. Asimismo, el/la jefe/a de sala ostentará la representación de la entidad titular de la autorización o, en su caso, de la empresa de servicios que gestione el juego, tanto frente a los jugadores como ante los agentes de la autoridad, a menos que dicha representación se encuentre atribuida a otra persona y esta esté presente en la sala.

Jefe/a de mesa: será el responsable de la comprobación de las bolas y cartones; llevará la contabilidad de los cartones vendidos para cada jugada o sorteo; efectuará la determinación de los premios de línea o bingo; comprobará los cartones premiados –informará colectivamente de todo ello a los jugadores–; será responsable y custodio del libro de actas de registro y llevará el control del stock de cartones por partida. Contestará individualmente cuantas peticiones de información o reclamaciones formulen los jugadores y consignará todo ello, así como las incidencias que se produzcan, en el acta de cada sesión.

Cajero/a: tendrá en su poder los cartones y se los entregará ordenadamente a los vendedores, indicará al/a la jefe/a de mesa el número de cartones vendidos, así como las cantidades que correspondan a los premios de línea y bingo; recaudará el dinero obtenido en la venta de cartones y preparará las cantidades correspondientes a cada premio para su abono.

Locutor/a-vendedor/a: realizará la venta directa de los cartones y la recaudación de su importe, que entregará junto con los cartones sobrantes al/a la cajero/a; retirará de la mesa, antes de efectuar la venta de los nuevos cartones, los utilizados por los jugadores en la jugada anterior y repasará las series dentro de su jornada laboral. En su turno de locutor/a pondrá en funcionamiento la máquina cuando se inicie la jugada, leerá en voz alta el número de la bola según el orden de salida; apagará la máquina al finalizar el juego y abonará a los jugadores los importes de línea y bingo, contando su importe en el momento del abono, para facilitar el abono de los premios durante la venta de cartones de la siguiente partida y siempre que la organización del trabajo lo permita. Este cometido podrá realizarlo cualquier otra función profesional definida en este artículo. Cuando realice el cometido de locución no realizará la tarea de venta de cartones, aunque podrá colaborar en otras tareas dentro de la sala.

Admisión y control: será el/la encargado/a de controlar la entrada de jugadores en la sala de juego, comprobando que el carné corresponde a la persona que lo presenta, y negará la entrada a las personas que la tuviesen prohibida, dando cuenta al/a la jefe/a de sala de los incidentes. Tendrá, asimismo, como misión la llevanza del fichero de visitantes y su actualización.

CVE-DOG: ibnybfx8-12a3-7yv7-xi01-u5t3lw2agzx2

Operador/a de apuestas deportivas: será el/la encargado/a de validar las apuestas de los/de las clientes; pondrá en marcha al comienzo de la sesión el terminal de apuestas, así como las pantallas de información; mantendrá la información de apuestas deportivas que envía la operadora a disposición de los/de las clientes –los informará sobre las dudas que puedan presentarse–; exigirá el documento nacional de identidad antes de que procedan a realizar la apuesta –comprobará tanto la mayoría de edad como la no inclusión en el Registro de Interdicciones de Acceso al Juego–; cobrará el importe de las apuestas realizadas; abonará las que sean premiadas, realizará los ingresos que considere necesarios de caja fuerte a terminal y de terminal a caja fuerte– e informará al jefe de sala– y, una vez finalizada la sesión, entregará la caja y cerrará el terminal y el sistema de información.

Por las características de estas funciones y la responsabilidad de este puesto se incluirá en el grupo profesional de técnicos/as de sala.

Efectuará el arqueo diario y cuadrará la caja, verificando que se encuentra en su integridad el depósito que la empresa le facilitará para el desempeño de su función. Colaborará en la realización de cualquier impreso o estadística que la empresa considere de utilidad.

Asimismo, las partes acuerdan que es necesario realizar la evaluación de riesgos inherente al puesto de trabajo. Por último, a efectos de desarrollar correctamente las funciones de esta nueva categoría profesional, se deberá fornecer una formación adecuada y suficiente a los trabajadores encuadrados en dicha categoría.

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

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

Informará, a requerimiento de los jugadores, sobre el desarrollo de los distintos juegos, integrados en las máquinas o terminales de juego, así como del funcionamiento de dichas máquinas y terminales. Comunicará al/a la jefe/a de sala, puntualmente, las incidencias del juego que se produzcan durante la sesión.

CVE-DOG: ibnybfx8-12a3-7yv7-xi01-u5t3lw2agzx2

Facilitará a los/las jugadores/as el cambio de moneda fraccionada que le requieran. En su caso, efectuará las cargas de crédito en los cartones de pago de estos, así como la liquidación de su remanente, a petición del/de la jugador/a.

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

Podrán prestar, en su caso, en los salones de máquinas especiales, la entrega de bebidas, aperitivos, bollería y comida fría, ya preparada y disponible en el propio salón, sin que procedan a su elaboración, y no podrán sustituir el servicio de hostelería que ofrece la empresa a sus clientes. Estas tareas podrán ampliarse al resto de funciones profesionales de forma rotativa y equitativa, y sin que puedan ocasionar distorsión alguna a las tareas de la función profesional a que está destinado el/la trabajador/a en sus tareas habituales.

Jefe/a de zona (área): es el/la trabajador/a responsable ante la Dirección de la organización y control general del desarrollo de las partidas que le fuesen sido asignadas, al objeto de asegurar el más alto nivel de su cumplimiento, de las normas legales y reglamentarias, así como de las de funcionamiento interno de la sala. Es igualmente responsable de la resolución de las incidencias que en el transcurso de las mismas se produzcan. Asimismo, asume la responsabilidad de la distribución y asignación de los y de las empleados/as a su cargo en las distintas mesas de juego.

Crupier (croupier): es el/la trabajador/a responsable ante el/la jefe/a de área (zona, mesa) de la realización y control solo o en equipo de todas las operaciones de preparación y desarrollo de las partidas, que estas se inicien y finalicen de forma que se cumplan las normas o manuales de juego reglamentarios y de funcionamiento interno de las mesas de juego. Se asegurará el mejor trato al cliente, de eficiencia y seguridad.

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

Servicios auxiliares: estas tareas (administración, aparcacoches, porteros/as, vigilantes y personal de limpieza, etc.) no están comprendidas entre las técnicas del bingo y realizarán las funciones propias de sus especialidades, sin que les sea exigida credencial de juego o permiso gubernativo alguno.

CVE-DOG: ibnybfx8-12a3-7yv7-xi01-u5t3lw2agzx2

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

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

Artículo 13. *Período de prueba*

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, de acuerdo con los límites de duración siguientes:

Grupo I de técnicos de juego: 90 días naturales.

Grupo II de técnicos de sala: 45 días naturales.

Grupo III de servicios auxiliares: 30 días naturales.

Sólo se entenderá que el/la trabajador/a está sujeto al período de prueba si así consta por escrito.

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

Artículo 14. *Liquidaciones*

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

La empresa entregará al/a la trabajador/a la correspondiente liquidación de haberes con una antelación de 5 días a la fecha prevista de la extinción.

CVE-DOG: ibnybfx8-12a3-7yv7-xi01-u5t3lw2agzx2

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

En los finiquitos se hará constar que el/la trabajador/a no perderá el derecho a percibir las cantidades que la empresa tenga que abonar en concepto de revisiones, atrasos o cualquier tipo de variación en la retribución que corresponda al tiempo de prestación de servicios.

Los/las trabajadores/as que deseen cesar voluntariamente en la empresa deberán comunicarlo con una antelación de 15 días a la fecha de cese.

Artículo 15. *Jornada laboral*

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

Artículo 16. *Jornada laboral y descansos*

Durante la vigencia del presente convenio se establece una jornada de trabajo efectivo semanal de 40 horas, y se disfrutará de un descanso semanal de dos días consecutivos, a no ser que la jornada semanal sea inferior a 40 horas. En todo caso, se aplicará lo previsto en el artículo 37 del Estatuto de los trabajadores. No obstante, podrá pactarse entre empresas y trabajadores/as cualquier sistema de jornada y descansos que permita la legislación vigente de acuerdo con la reducción de la jornada semanal o compensación de descansos, bien sea estos en cómputo mensual, trimestral o anual.

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

Artículo 17. *Vacaciones*

El período de vacaciones anuales retribuidas será de 32 días naturales. Las vacaciones se disfrutarán ininterrumpidamente, salvo pacto en contrario entre empresa y trabajadores/as. El disfrute de las vacaciones de la parte proporcional que corresponda se realizará dentro del año natural de que se trate. La empresa y los representantes legales de los/de las trabajadores/as elaborarán, como muy tarde, durante el mes de diciembre de cada año, el cuadro de vacaciones del año siguiente, que deberá exponerse en el tablón de anuncios. En todo caso, el cuadro de vacaciones deberá estar expuesto con dos meses de antelación

CVE-DOG: ibnybfx8-12a3-7yv7-xi01-u5t3lw2agzx2

al inicio del período vacacional. Este cuadro se elaborará por una sola vez y se tendrán en cuenta las preferencias marcadas por la ley, posteriormente será por rotación exacta.

Durante el período de vacaciones, el/la trabajador/a percibirá todas las retribuciones económicas que se establecen en este convenio.

Artículo 18. *Festivos abonables no recuperables*

Los festivos no recuperables se pondrán de mutuo acuerdo entre empresas y trabajadores/as.

Las fiestas abonables y no recuperables podrán, de común acuerdo entre empresas y trabajadores/as, acumularse a las vacaciones anuales, o ser disfrutadas como descanso continuado en período distinto.

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

Artículo 19. *Fiesta del Trabajo. 1º de Mayo*

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

Artículo 20. *Prestaciones de incapacidad temporal*

Los/las trabajadores/as que estén en situación de incapacidad temporal, derivada de cualquier causa, percibirán el 100 % de sus remuneraciones desde el primer día, incluidos todos los conceptos económicos, tanto salariales como extrasalariales.

Artículo 21. *Seguro colectivo*

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

– Por fallecimiento, cualquiera que sea la causa: 21.000 euros para 2016 y 2017.

CVE-DOG: ibnybfx8-12a3-7yv7-xi01-u5t3lw2agzx2

– Por invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez: 21.000 euros para 2016 y 2017. Será necesario para este supuesto la declaración y calificación administrativa correspondiente.

Los/las trabajadores/as tendrán opción de aumentar, de acuerdo con la compañía aseguradora, el importe de la póliza de seguros, y el/la trabajador/a abonará la diferencia de costes resultante.

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

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

Artículo 22. *Excedencias*

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

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

En situación de excedencia de un trabajador o trabajadora, ya sea voluntaria o forzosa, la empresa vendrá obligada, en caso de cubrir la plaza dentro del mes siguiente a iniciarse la excedencia, a hacerlo mediante contrato de interinaje por el tiempo de duración de la excedencia. El trabajador, con un mes de antelación a su reincorporación, deberá comunicar de manera fidedigna a la empresa su reincorporación.

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

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

Artículo 23. *Licencias retribuidas*

Todo/a trabajador/a afectado/a por el presente convenio tendrá derecho a permisos retribuidos por los días naturales que se establecen a continuación, siempre que avise con la posible antelación y se justifiquen suficientemente.

CVE-DOG: ibnybfx8-12a3-7yv7-xi01-u5t3lw2agzx2

Por matrimonio del/de la trabajador/a: 15 días.

Por nacimiento de hijos, adopción o acogimiento: 3 días.

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

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

Por comunión de hijos: 1 día.

Por bautizo de hijos: 1 día.

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

El tiempo necesario para asistencia a consulta médica de la sanidad pública cuando el horario de consulta coincida con el horario de trabajo.

Por divorcio o separación: 2 días. Podrán disfrutarse, a elección del/de la trabajador/a, en el proceso del trámite de la demanda o en el momento de la sentencia.

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

Todos estos derechos son extensibles a las parejas de hecho.

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

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

En los permisos regulados para las situaciones de enfermedad u hospitalización de familiares, el trabajador dispondrá de quince días desde que se produzca el hecho causante para comunicar la concreción de los días correspondientes al disfrute de ese permiso.

CVE-DOG: ibnybfx8-12a3-7yv7-xi01-u5t3lw2agzx2

Artículo 24. *Maternidad*

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

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

Dicha pausa o reducción será retribuida y, en caso de lactancia artificial, puede ser solicitada por cualquiera de los cónyuges, aunque la opción sólo puede ser ejercida por uno de ellos, en el caso de que ambos trabajen.

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

Artículo 25. *Extinción del contrato por causas objetivas*

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

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

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

CVE-DOG: ibnybfx8-12a3-7yv7-xi01-u5t3lw2agzx2

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

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

Artículo 26. *Resolución de contratos*

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

De todas estas resoluciones de contratos se dará cuenta a la comisión paritaria del convenio.

Artículo 27. *Subrogación de servicios*

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

Artículo 28. *Condiciones económicas*

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

Artículo 29. *Ropa de trabajo*

Las empresas suministrarán, como mínimo, a todos los trabajadores y trabajadoras dos uniformes completos por temporada, dos para la temporada de verano y dos para la temporada de invierno. En caso de empresas que utilicen la misma uniformidad durante todo el año, se suministrarán, como mínimo, tres uniformes al año. Asimismo, suministrarán todas aquellas piezas para las que las empresas establezcan condiciones determinadas

CVE-DOG: ibnybfx8-12a3-7yv7-xi01-u5t3lw2agzx2

respecto a su modelo o color. Con el pago del complemento de vestuario a que se refiere el artículo 50 quedan cubiertas y compensadas, entre otras, las condiciones de calzado, sea de modelo o color, que las empresas establezcan como uniformidad.

Artículo 30. *Manutención*

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

Artículo 31. *Control horario*

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

Artículo 32. *Derechos sindicales del/de la trabajador/a*

Todos y todas los representantes legales de los/de las trabajadores/as tendrán derecho a:

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

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

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

Los/las trabajadores/as que sean elegidos para desempeñar cargos sindicales de ámbito superior a la empresa podrán solicitar excedencia sindical por un período máximo igual al mandato sindical para el que estén designados. Será obligatoria para la empresa su concesión y la correspondiente reserva del puesto de trabajo, y deberá acreditar el sindicato a que representan de manera fehaciente la circunstancia de la elección del/de la trabajador/a y el tiempo previsto inicialmente para el desempeño del mandato.

En todo caso, dicha excedencia no podrá exceder del plazo de 4 años. En todo caso, deberá el/la trabajador/a solicitar su reincorporación con un preaviso mínimo de un mes.

CVE-DOG: ibnybfx8-12a3-7yv7-xi01-u5t3lw2agzx2

Artículo 33. *Derechos de los y de las representantes legales de los/las trabajadores/as*

Los y las representantes legales de los/de las trabajadores/as, además de las competencias establecidas en el Estatuto de los/las trabajadores/as, tendrán derecho a:

– Convocar asambleas de trabajadores/as previa notificación a la empresa, en los centros de trabajo y fuera de la jornada laboral.

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

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

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

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

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

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

Además, los delegados de personal podrán ejercer un cometido de seguimiento sobre incumplimiento de normas vigentes en materia laboral y de seguridad social.

Artículo 34. *Garantías*

Ningún miembro del Comité de Empresa o delegado de personal podrá ser sancionado o no despedido sin causa justificada durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los dos años siguientes a su cese.

CVE-DOG: ibnybfx8-12a3-7yv7-xi01-u5t3lw2agzx2

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

Tendrán prioridad en la empresa o centro de trabajo respecto de los/de las demás trabajadores/as en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

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

Artículo 35. *Secciones sindicales*

Los sindicatos que cuenten con un mínimo del 50 % de afiliados/as en la empresa, y siempre que esta cuente con más de 20 trabajadores/as, podrán constituir secciones sindicales de sus afiliados/as ante la dirección de la empresa. Las secciones sindicales tendrán un/una delegado/a sindical, que disfrutará de los derechos y garantías fijados para los/las delegados/as de personal, con excepción del referente a la reserva de horas sindicales.

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio que desempeñen cargos sindicales de carácter provincial tendrán reconocidos todos los derechos que les reconoce la Ley orgánica de libertad sindical.

Artículo 36. *Cuotas sindicales*

A fin de facilitar el labor de cobro de cuotas sindicales, las empresas se comprometen a descontarlas directamente en nómina a los/las trabajadores/as que lo soliciten por escrito.

Artículo 37. *Comisión paritaria del convenio*

Se constituye una comisión paritaria, que cumplirá las siguientes funciones:

– Interpretación de la totalidad de las cláusulas del presente convenio.

– Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento.

– Seguimiento de aquellos acuerdos que se deban desarrollar en tiempo y durante la vigencia de estos.

CVE-DOG: ibnybfx8-12a3-7yv7-xi01-u5t3lw2agzx2

– Mediación, arbitraje y conciliación; en caso de conflictos entre empresas y trabajadores/as, en el supuesto de conflicto colectivo a instancia de uno de sus órganos, podrá solicitarse la inmediata reunión de esta comisión a efectos de interponer su mediación, interpretar lo acordado y ofrecer su arbitraje.

– Elaborar y proponer a la Administración pública modificaciones o actualizaciones que sean convenientes a las normas administrativas del juego para su mejor aplicación.

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

– Establecer los domicilios sociales de las partes que componen la comisión paritaria.

– De no alcanzarse acuerdo en la comisión paritaria, las partes afectadas podrán recurrir al sometimiento de la discrepancia a los medios de solución extrajudicial de conflictos previsto en el AGA en los términos previstos en el mismo.

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

Artículo 38. *Composición de la comisión paritaria*

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

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

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

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

Artículo 39. *Régimen sancionador*

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

CVE-DOG: ibnybfx8-12a3-7yv7-xi01-u5t3lw2agzx2

Artículo 40. *Abuso de autoridad, procedimiento*

Todo/a trabajador/a podrá dar cuenta por escrito, directamente o través de sus representantes a la dirección de la empresa, de cuantos actos supongan abuso de autoridad de sus compañeros de trabajo. Recibido el escrito, la dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo máximo de 10 días.

En caso contrario, los representantes legales de los/de las trabajadores/as o el propio interesado podrán formular las oportunas denuncias ante la Delegación de Trabajo u organismo competente.

Artículo 41. *Estructura salarial*

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

Salario base.

Complemento *ad personam* (antigüedad consolidada).

Complemento de actividad por derechos adquiridos.

Complemento de prolongación de jornada.

Gratificaciones extraordinarias.

Gratificación extraordinaria especial.

Complementos extrasalariales:

Quebranto de moneda.

Complemento de transporte.

Complemento de vestuario.

Horas extraordinarias.

Todos los conceptos salariales y extrasalariales, en caso de trabajadores/as a tiempo parcial, fijos discontinuos o en caso de desempeño transitorio de funciones, serán abona-

CVE-DOG: ibnybfx8-12a3-7yv7-xi01-u5t3lw2agzx2

dos en la parte proporcional que corresponda a cada caso; se entiende que las cuantías previstas corresponden con la jornada normal de trabajo pactada en este convenio.

Artículo 42. *Salario base*

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

	2016			
	Grupo I		Grupo II	Grupo III
	Técnicos de juego		Técnicos de sala	Servicios 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

Artículo 43. *Complemento* ad personam

Los trabajadores y trabajadoras que, a 31 de diciembre de 2001, viniesen percibiendo el complemento *ad personam* seguirán percibiéndolo. Este complemento es de naturaleza salarial y de carácter no absorbible, ni compensable. Para los años 2015, 2016 y 2017 se aplicará lo establecido en el artículo 52.

Artículo 44. *Complemento de actividad por derechos adquiridos*

Este complemento lo percibirán aquellos trabajadores y trabajadoras que, a 31 de diciembre de 2001, lo viniesen percibiendo, no siendo compensable ni absorbible. Para los años 2015, 2016 y 2017 se aplicará lo establecido en el artículo 52.

Artículo 45. *Complemento de prolongación de jornada*

A fin de compensar económicamente a aquellos/as trabajadores/as que, por necesidades reales de las salas, tengan que realizar trabajo fuera de horas normales, tales como cierre de caja, recogida de la sala, revisión de cartones, etc., las empresas abonarán un

CVE-DOG: ibnybfx8-12a3-7yv7-xi01-u5t3lw2agzx2

complemento de prolongación de jornada mensual, durante 11 meses al año, de los siguientes importes:

	2016			
	Grupo I		Grupo II	Grupo III
	Técnicos de juego		Técnicos de sala	Servicios auxiliares
	Nivel A	Nivel B		
Prolongación jornada	35,69	34,06	30,42	30,42

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

Artículo 46. *Gratificaciones extraordinarias*

Todos los trabajadores y trabajadoras percibirán tres gratificaciones extraordinarias: la de junio, la de diciembre y la de vacaciones.

Período de devengo:

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

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

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

Fecha de pago:

La de junio: el 30 de junio.

La de diciembre: el 20 de diciembre.

La de vacaciones: al inicio del período de disfrute de las vacaciones.

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

CVE-DOG: ibnybfx8-12a3-7yv7-xi01-u5t3lw2agzx2

Artículo 47. *Gratificación extraordinaria especial*

Cada trabajador/a con una antigüedad de al menos 10 años en la empresa percibirá, en concepto de gratificación extraordinaria especial, las siguientes cuantías:

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

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

– Al cumplir 62 años de edad: el importe equivalente a 1 mes de salario real.

– Al cumplir 63 años de edad: el importe equivalente a 1 mes de salario real.

– Al cumplir 64 años de edad: el importe equivalente a 1 mes de salario real.

– Al cumplir 65 años de edad: el importe equivalente a 1 mes de salario real.

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

Artículo 48. *Quebranto de moneda*

Las empresas abonarán a los trabajadores que desempeñen funciones de jefes/as de mesa, cajeros/as y locutores/as-vendedores/as, y a aquellos/as otros/as trabajadores/as que realicen operaciones con dinero (cobros, pagos, cambios, etc.) un complemento de quebranto de moneda mensual durante 11 meses al año, con el importe siguiente:

	Año 2016
Quebranto de moneda	46,20

Este complemento lo cobrarán proporcionalmente a los días trabajados aquellos/as trabajadores/as que realicen funciones de cambio de moneda en las máquinas recreativas y de azar instaladas en las salas de bingo.

Artículo 49. *Complemento de transporte*

Como compensación de gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad, así como desde el domicilio al centro de trabajo y regreso, se establece un com-

CVE-DOG: ibnybfx8-12a3-7yv7-xi01-u5t3lw2agzx2

plemento de distancia y transporte en las siguientes cuantías; durante 12 meses al año y para todas las categorías:

	Año 2016
Complemento de transporte	73,92

Artículo 50. *Complemento de vestuario*

Las empresas abonarán a los/a las trabajadores/as un complemento de vestuario en la cantidad de 13,06 € mensuales durante once mensualidades.

Artículo 51. *Horas extraordinarias*

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

1. Se suprimen las horas extraordinarias con carácter habitual.

2. Únicamente se podrán realizar horas extraordinarias por necesidades de carácter estructural.

3. Cada hora extraordinaria que se realice sobre la duración máxima de la jornada laboral se abonará con arreglo a la siguiente escala:

	Año 2016			
	Grupo I		Grupo II	Grupo III
	Técnicos de juego		Técnicos de sala	Servicios auxiliares
	Nivel A	Nivel B		
Horas extraordinarias	17,71	16,66	15,63	15,63

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

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

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

CVE-DOG: ibnybfx8-12a3-7yv7-xi01-u5t3lw2agzx2

Artículo 52. *Subida salarial*

El incremento que se va a aplicar durante la vigencia del presente convenio será el siguiente:

– Año 2015: un incremento salarial de un 1,64 % desde el 1 de enero de dicho año; se abonarán los correspondientes atrasos en un solo pago dentro del plazo máximo de 3 meses, a contar desde la firma del presente convenio.

– Años 2016 y 2017: para dichos años el incremento salarial se vincula a una hipotética modificación de las tasas del bingo tradicional en la Comunidad Autónoma de Galicia y que sería aplicable desde el momento en que dicha bajada se hiciese efectiva, con arreglo a la siguiente tabla, en la que se establecen los distintos tramos de incremento salarial en función del tipo impositivo resultante de la bajada:

Tasas 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 % o inferior	2,20 %

En caso de que las tasas del bingo tradicional en dichos años bajen de un 35 %, el incremento salarial aplicable sería de un máximo de un 2,20 %. Asimismo, para el caso de que dentro del período de vigencia del convenio de los años 2016 y 2017 se produzca más de

CVE-DOG: ibnybfx8-12a3-7yv7-xi01-u5t3lw2agzx2

una bajada del tipo impositivo de las tasas del bingo tradicional, los incrementos salariales no serán acumulables, de tal modo que el incremento salarial máximo aplicable será el fijado en la tabla para el tramo correspondiente.

Artículo 53. *Nuevas aperturas y cambios de categorías de salas*

Las salas de nueva apertura fijarán la estructura salarial que afecta a sus trabajadores y trabajadoras, en función de la categoría administrativa otorgada a la misma, desde el primer día de su funcionamiento.

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

Artículo 54. *Horarios máximos de apertura y cierre*

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

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

Artículo 55. *Movilidad funcional*

Habrá que atenerse a lo dispuesto en el artículo 24 del Convenio marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo.

Artículo 56. *Movilidad geográfica*

Habrá que atenerse a lo dispuesto en el artículo 29 del Convenio marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo.

Artículo 57. *Salud laboral*

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

CVE-DOG: ibnybfx8-12a3-7yv7-xi01-u5t3lw2agzx2

Artículo 58. *Jubilación parcial*

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

El/la trabajador/a que pretenda acogerse a la jubilación parcial deberá comunicárselo a la empresa con una antelación mínima de tres meses a la fecha prevista para la jubilación parcial.

El porcentaje de la jornada que corresponde de trabajo efectivo del/de la trabajador/a jubilado parcialmente se acumulará anualmente y a jornada completa.

Artículo 59. *Jubilación anticipada*

Los trabajadores y trabajadoras podrán acogerse a la jubilación anticipada en los términos previstos en el artículo 161.bis.1, bis.2, disposición transitoria 3ª de la Ley general de la seguridad social, en la disposición adicional 18ª de la Ley 27/2011 y Real decreto 1132/2002.

Artículo 60. *Jubilación forzosa*

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

Artículo 61. *Capacidad disminuida*

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

Artículo 62. *Cláusula de desvinculación*

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

1º. Comisión paritaria del convenio.

CVE-DOG: ibnybfx8-12a3-7yv7-xi01-u5t3lw2agzx2

2º. Negociación con la representación legal de los trabajadores o, en su caso, comisión negociadora mencionada en el presente artículo.

3º. Mecanismos del AGA.

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

– Acreditación por medio de la contabilidad de la concurrencia de causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior. Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

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

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

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

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

CVE-DOG: ibnybfx8-12a3-7yv7-xi01-u5t3lw2agzx2

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en las empresas, los trabajadores podrán atribuir la representación a una comisión de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa elegidos democráticamente o a los sindicatos más representativos del sector que estuviesen legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

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

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

Artículo 63. *Solución de conflictos*

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

Disposición transitoria primera

Se abonará una retribución extraordinaria correspondiente al año 2011, equivalente al 0,74 %, calculado sobre el salario vigente en el año 2010, en un solo pago dentro del plazo máximo de 3 meses a contar desde la firma del convenio, y no tendrá carácter consolidable, de tal modo que no será tenido en cuenta para el cálculo del salario o cualquier incremento de este correspondiente al año 2015 y sucesivos.

Disposición transitoria segunda

Se abonará una retribución extraordinaria correspondiente al año 2012, equivalente al 0,90 %, calculada sobre el salario vigente en el año 2010, en un solo pago dentro del plazo

CVE-DOG: ibnybfx8-12a3-7yv7-xi01-u5t3lw2agzx2

máximo de 3 meses a contar desde la firma del convenio, y no tendrá carácter consolidable, de tal modo que no será tenido en cuenta para el cálculo del salario o cualquier incremento de este correspondiente al año 2015 y sucesivos.

Disposición transitoria tercera

La parte social desiste del conflicto colectivo relativo a los incrementos salariales de los años 2011 y 2012.

Disposición transitoria cuarta

Para los años 2013 y 2014 no habrá incremento salarial alguno.

Por la 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

Por la 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

CVE-DOG: ibnybfx8-12a3-7yv7-xi01-u5t3lw2agzx2