

**CONVENIO COLECTIVO
DE EMPRESAS
ORGANIZADORAS DO
XOGO DO BINGO DE
GALICIA PARA OS
ANOS 2021 A 2025**

**Edición de xuño de
2023, contén:**

- **Versión inicial (DOG
nº 120 de
26.06.2023)**

III. OUTRAS DISPOSICIÓNS**CONSELLERÍA DE PROMOCIÓN DO EMPREGO E IGUALDADE**

RESOLUCIÓN do 5 de xuño de 2023, da Dirección Xeral de Relacións Laborais, pola que se dispón a inscrición no rexistro e a publicación do convenio colectivo de empresas organizadoras do xogo do bingo para os anos 2021 a 2025.

Visto o texto do convenio colectivo de empresas organizadoras do xogo do bingo para os anos 2021 a 2025, que se subscribiu o 5 de maio de 2023, entre a representación empresarial de ABIGA e os representantes dos traballadores e traballadoras da central sindical FeSMC UGT Galicia, e de conformidade co disposto no artigo 90, números 2 e 3, do Real decreto lexislativo 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 colectivos, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade.

A Dirección Xeral de Relacións Laborais

RESOLVE:

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

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

Santiago de Compostela, 5 de xuño de 2023

Elena Mancha Montero de Espinosa
Directora xeral de Relacións Laborais

ANEXO

**Convenio colectivo das empresas organizadoras
do xogo do bingo (2021-2025)**

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 convenio afecta todas as persoas traballadoras que prestan os seus servizos nas empresas a que fai referencia o artigo anterior e igualmente aquelas que, con posterioridade á entrada en vigor deste convenio, ingresen nelas. O convenio establece as bases para as relacións laborais entre empresas e persoas traballadoras afectadas por el, calquera que sexa a modalidade de contratación laboral.

Artigo 3. *Vinculación á totalidade*

As condicións pactadas neste convenio forman un todo orgánico e indivisible e, para os 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 ao seu persoal, 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 poidan establecer de carácter legal, voluntario ou obrigado.

Artigo 6. *Ámbito temporal*

A duración do presente convenio será de cinco anos, contados desde o 1 de xaneiro de 2021 ata o 31 de decembro do ano 2025. Entrará en vigor o día da súa sinatura, aínda que os seus efectos económicos pactados terán efecto retroactivo ao 1 de xaneiro de 2023, nos termos previstos no artigo 53 deste convenio.

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



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

En todo caso, a denuncia deste convenio non significará ningunha modificación 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 o seu persoal a través dos seus órganos de representación sindical; estes terán o carácter de complementarios deste convenio.

Os conflitos que se orixinen por concorrencia de convenios resolveranse segundo o previsto no Estatuto dos traballadores para a resolución de conflitos de normas.

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

As empresas afectadas por este convenio cubrirán os postos de traballo dos seus centros 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 % do cadro de persoal.

Na sinatura dos contratos de traballo estará presente, cando menos, unha persoa representante legal do persoal, se a houber, á cal se lle entregará unha copia do contrato, sen prexuízo da copia correspondente á persoa traballadora.

Nas salas de nova apertura, a contratación será revisada pola Comisión Paritaria do convenio e a empresa deberá comunicar á citada comisión, cunha antelación mínima de oito días á data de apertura prevista, a lista de futuras persoas traballadoras 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 a persoa traballadora fixa de carácter discontinuo e a tempo parcial.



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

No caso de aumento do cadro de persoal, na vacante que se vaia cubrir, en igual categoría ou grupo profesional, o persoal contratado a tempo parcial terá preferencia sobre novas contratacións a tempo completo; exclúese neste caso o cargo de xefatura de sala.

As empresas facilitarán a formación do seu cadro 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 o persoal. A cualificación e revisión das probas serán a cargo da empresa, coa colaboración da representación do persoal. 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 publicarase no taboleiro de anuncios con 15 días de antelación á súa realización.

A Comisión Paritaria velará polo estrito cumprimento do previsto neste artigo.

Artigo 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 a persoa traballadora substituída non se incorpore ao seu posto de traballo, a persoa interina, sempre que a substitución se fixese cando menos por 12 meses interrompidos, pasará a ocupar o posto de traballo que tiña a persoa traballadora obxecto de substitución.

Artigo 10. *Contrato de traballo*

O contrato de traballo será subscrito entre a empresa e a persoa traballadora por escrito, con entrega a esta dun exemplar dentro dos 15 días seguintes ao da súa incorporación, conforme 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 a persoa traballadora 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 do persoal.

As empresas notificarán á representación legal do persoal 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*

Coa finalidade de fomentar a contratación indefinida e a creación de emprego estable no sector, adaptándose ás exixencias formativas e de control administrativo que o caracterizan, os asinantes comprométense a utilizar con carácter preferente as modalidades de contratación orientadas a dar continuidade aos cadros de persoal e acudirán á contratación de persoas traballadoras de empresas de traballo temporal naqueles casos excepcionais que non puidesen cubrirse por contratación directa das empresas asinantes.

Esta limitación ten base na disposición adicional cuarta da Lei 14/1994, do 1 de xuño, e xustifícase por razóns de interese xeral, pois o sector do xogo do bingo caracterízase por unha forte intervención administrativa que exige contar cun cadro de persoal estable e non suxeito á dualidade laboral, como garantía para ofrecer seguridade ás persoas participantes no xogo.

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, este convenio remítese ao devandito 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 a persoa traballadora e a empresa establecerase o contido da prestación laboral obxecto do contrato de traballo, así como a súa equiparación a un dos grupos profesionais previstos neste convenio. Do mesmo xeito, asignaráselle á persoa traballadora 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 persoal técnico do xogo: que integra as funcións profesionais de xefatura de sala, xefatura de mesa, persoal de caixa e xefatura de área.

Grupo II de persoal técnico 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, portaría, vixilancia, cafetería, persoal de limpeza, etc.).

Pola súa vez, dentro do grupo profesional I de persoal técnico de xogo establécense dous niveis retributivos distintos, os niveis A e B; o nivel A corresponde á xefatura de sala e xefatura de área e o nivel B corresponde á xefatura de mesa e persoal de caixa.

Grupo I. Persoal técnico de xogo.

Nivel A. Xefatura de sala.

Xefatura de área.

Nivel B. Xefatura de mesa.

Persoal de caixa.



Grupo II. Persoal técnico de sala.

Persoal locutor-vendedor.

Admisión-control.

Persoal operador de apostas deportivas.

Persoal operador de máquinas especiais.

Crupier (*croupier*).

Grupo III. Servizos auxiliares.

A definición das funcións profesionais é a seguinte:

Xefatura 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 a persoa 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, a persoa que desempeña a xefatura 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 ás persoas xogadoras como ante a autoridade, a menos que a devandita representación estea atribuída a outra persoa e esta estea presente na sala.

Xefatura de mesa: terá a responsabilidade 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 as persoas xogadoras–; será responsable da custodia 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 as persoas xogadoras e consignará todo iso, así como as incidencias que se produzan, na acta de cada sesión.



Persoal de caixa: terá no seu poder os cartóns e entregarallos ordenadamente ao persoal vendedor, indicarlle á xefa ou ao xefe 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.

Persoal locutor-vendedor: realizará a venda directa dos cartóns e a recadación do seu importe, que entregará xunto cos cartóns sobrantes ao caixeiro ou á caixeira; retirará da mesa, antes de efectuar a venda dos novos cartóns, os utilizados polas persoas xogadoras na xogada anterior e reparará as series dentro da súa xornada laboral. Na súa quenda de persoa locutora 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 ás persoas xogadoras 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 poderá realizalo calquera persoa que desempeñe 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.

Persoal de admisión e control: encargárase de controlar a entrada das persoas xogadoras na sala de xogo, comprobando que o carné corresponde á persoa que o presenta, negarlles a entrada ás persoas que a teñan prohibida e daralle conta á xefatura de sala dos incidentes. Terá, así mesmo, como misión o mantemento do ficheiro de visitantes e a súa actualización.

Persoal operador de apostas deportivas: encargárase de validar as apostas da clientela; 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 persoa operadora á disposición da clientela –informará sobre as dúbidas que poidan presentarse–; exixirá o documento nacional de identidade antes de que realicen a aposta –comprobará tanto a maioría de idade como a non inclusión no Rexistro de Interdicións 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 ou xefa 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 persoal técnico 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 inherentes 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 ao persoal encadrado na devandita categoría.

Persoal operador 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 persoa traballadora na súa quenda de traballo a apertura ou o peche da sala.

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

Facilitaralles ás persoas xogadoras o cambio de moeda fraccionada que lle requiran. De ser o caso, efectuará as cargas de crédito nas tarxetas de pagamento destas, así como a liquidación do seu remanente, por petición da persoa xogadora.

Colaborará no correcto funcionamento dos aparellos, instalacións e servizos. En caso de necesidade ou avaría, avisará o servizo técnico ou de mantemento. Montará 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 elaborala, e non poderán substituír o servizo de hostalaría que ofrece a empresa á súa clientela. 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 destinada a persoa traballadora nas súas tarefas habituais.

Xefatura de zona (área): ten a responsabilidade ante a dirección da organización e do control xeral do desenvolvemento das partidas que lle sexan asignadas, co fin de asegurar



o máis alto nivel do seu cumprimento, das normas legais e regulamentarias, así como das de funcionamento interno da sala. Ten igualmente a responsabilidade da resolución das incidencias que no transcurso delas se produzan. Así mesmo, asume a responsabilidade da distribución e asignación do persoal ao seu cargo nas distintas mesas de xogo.

Crupier (croupier): ten a responsabilidade ante a xefatura 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. Asegurará o mellor trato á clientela, de eficiencia e seguridade.

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

Servizos auxiliares: estas tarefas (administración, aparcacoches, portarías, vixilancia e persoal de limpeza, etc.) non están comprendidas entre as técnicas do bingo e serán funcións propias das súas especialidades, sen que, á que as realice, lle 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 persoal técnico de xogo: 90 días naturais.

Grupo II de persoal técnico de sala: 45 días naturais.

Grupo III de servizos auxiliares: 30 días naturais.



Só se entenderá que a persoa traballadora está suxeita ao período de proba se así consta por escrito.

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

Artigo 14. *Liquidacións*

Cando finalice o contrato de traballo a empresa estará obrigada a notificar o cesamento á persoa traballadora, por escrito, e con 15 días de antelación á data de finalización, nos contratos de duración igual ou superior a seis meses. Non obstante, a empresa 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 a persoa traballadora.

A empresa entregalle á persoa traballadora 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 a persoa traballadora 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.

As persoas traballadoras 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. *Distribución de xornada e descansos*

Durante a vixencia deste convenio establécese unha xornada de traballo efectiva 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 sexan estes en cómputo mensual, trimestral ou anual.

No caso de se aplicar 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 do persoal.

As partes asinantes recoñecen que as peculiaridades do sector poden demandar una flexibilidade na distribución horaria da xornada que, en caso de ser necesaria, sempre será voluntaria e se negociará no marco de cada sala coa representación legal das persoas traballadoras, quedando a salvo a facultade das persoas traballadoras de chegar a acordos individuais de forma voluntaria e se así conveñen ás partes, sempre dentro dos límites da normativa vixente.

Artigo 17. *Vacacións*

O período de vacacións anuais retribuídas será de 32 días naturais. As vacacións gozaranse ininterrompidamente, salvo pacto en contrario entre la empresa e o persoal. O disfrute das vacacións da parte proporcional que corresponda realizarase dentro do ano natural de que se trate, agás no caso das persoas traballadoras vinculadas por contrato temporal, que deberán gozar das vacacións antes do remate do contrato, agás pacto en contra. A empresa e a representación legal do persoal 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 de vacacións. Este cadro elaborarse unha única vez e teranse en conta as preferencias marcadas pola lei, posteriormente será por rotación exacta. Os períodos de vacacións sinalados na asignación anual poderán permutarse entre traballadores en calquera momento anterior ao seu disfrute, logo de autorización da empresa.

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

Artigo 18. *Festivos aboables non recuperables*

Os festivos non recuperables estableceranse de mutuo acordo entre as empresas e o seu persoal.



As festas aboables e non recuperables poderán, de común acordo entre empresas e o seu persoal, acumularse ás vacacións anuais, ou serán gozadas como descanso continuado en período distinto.

No suposto de que os festivos aboables non recuperables se gocen 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

As persoas traballadoras 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 por este convenio contarán cunha póliza de seguros que lles garanta aos seus traballadores e ás súas traballadoras as seguintes indemnizacións:

Por falecemento, calquera que sexa a causa: 25.000 euros para os anos 2023, 2024 e 2025.

Por invalidez permanente total, absoluta ou grande invalidez: 25.000 euros para os anos 2023, 2024 e 2025. Será necesario para este suposto a declaración e cualificación administrativa correspondente.

O persoal terá opción de aumentar, de acordo coa compañía aseguradora, o importe da póliza de seguros, e a persoa traballadora aboará a diferenza de custos resultante.

No caso de non ter contratada a devandita 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 deste convenio colectivo no DOG.



Artigo 22. Excedencias

Recoñécese, de acordo co establecido no Estatuto dos traballadores, o dereito á excedencia voluntaria das persoas traballadoras afectadas por este convenio, por un período mínimo de catro meses e un máximo de 5 anos, sempre que leven máis dun ano de servizo na empresa.

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

En situación de excedencia dunha persoa traballadora, xa sexa voluntaria ou forzosa, a persoa traballadora, 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 observárase o disposto no Estatuto dos traballadores, na Lei de conciliación da vida familiar e laboral e demais normativa vixente.

Artigo 23. Licenzas retribuídas

Toda persoa traballadora afectada por este convenio terá dereito a permisos retribuídos polos días naturais que se establecen a continuación, sempre que avise coa antelación necesaria e se xustifiquen suficientemente.

Por matrimonio ou parella de feito legalmente inscrita no correspondente rexistro público da persoa traballadora: 15 días.

Por nacemento de fillos e fillas, adopción ou acollemento: 5 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 e nais, irmáns, irmás, fillas e fillos: 1 día, ampliable a 3 se o acontecemento se produce fóra da Comunidade Autónoma galega.

Pola comunión de fillos e fillas: 1 día.

Por bautizo de fillos e fillas: 1 día.



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

Polo tempo necesario para a asistencia a consulta médica da sanidade pública cando o horario de consulta coincida co horario de traballo. Para a sanidade privada, cun máximo de dúas consultas ao trimestre e cando resulte incompatible co horario de traballo.

Por divorcio ou separación da persoa traballadora: 2 días. Poderase gozar deles, á elección da persoa traballadora, no proceso do trámite da demanda ou no momento da sentenza.

No caso de matrimonio da persoa traballadora e sempre que esta 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 legalmente inscritas no correspondente rexistro público.

Ademais das licenzas legalmente establecidas, as persoas traballadoras poderán gozar 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.

De xeito adicional, as persoas traballadoras, cunha antigüidade mínima de dous anos, poderán gozar dun permiso non fraccionable sen soldo, dunha duración de entre 15 días e dous meses, sempre que o soliciten cunha antelación mínima de dous meses á data sinalada para o seu desfrute e sen que poida gozar deste permiso de xeito simultáneo máis dunha de cada 30 persoas traballadoras no cadro de persoal do centro de traballo e por ano natural.

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, a persoa traballadora poderá gozar deste permiso de xeito fraccionado ou continuado nun período máximo dos 15 días seguintes á data do feito causante.

Os permisos recollidos neste artigo comezarán a gozarse no mesmo día en que tivese lugar o feito causante ou no primeiro día laborable para a persoa traballadora, en función de se a persoa traballadora aínda non realizou o 50 % da xornada do día ou xa a realizase, respectivamente.



Artigo 24. *Maternidade*

A suspensión do contrato por maternidade será 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 ou filla 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 ao remate dela.

Este permiso pode ser solicitado polo pai ou pola nai, 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 laborables.

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, deberán 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 das persoas traballadoras.

Sen prexuízo da eficacia e executabilidade da extinción, de acordo co procedemento establecido na lei, a representación das persoas traballadoras 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 do persoal, 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 facela, se desiste de tal dereito.

O procedemento previsto neste 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 por este convenio poidan resolver os contratos de traballo das persoas traballadoras o feito da revogación das autorizacións 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 empresa derivado este de calquera causa.

Artigo 28. *Condicións económicas*

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

Artigo 29. *Roupa de traballo*

As empresas subministrarán, como mínimo, a todas as persoas 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 cor, que as empresas establezan como uniformidade.

Será a persoa traballadora quen elixirá a preferencia de saia ou pantalón, e zapato alto ou baixo.

Artigo 30. *Manutención*

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

Á elección da empresa, poderase substituír a cea gratuíta por un complemento aos membros do cadro de persoal dun centro de traballo de setenta euros mensuais, asumindo as traballadoras e traballadores do centro o custo da súa cea. No suposto de que, polas quendas existentes, a persoa traballadora tivese que realizar máis de 8 ceas mensuais no centro, terá dereito a percibir un complemento de dez euros por cada cea adicional.

O complemento por ceas non se devindicará durante os períodos de vacacións nin cando o traballador ou traballadora estea en situación de incapacidade temporal ou calquera outra situación de suspensión do contrato de traballo, e o complemento mensual aboarase de forma proporcional ao tempo efectivamente traballado.

Calquera que sexa a opción adoptada pola empresa, os integrantes do cadro de persoal manterán o dereito ao descanso para a cea, sen que este descanso compute como tempo efectivo de traballo. En calquera caso, as persoas traballadoras manterán as condicións máis beneficiosas existentes en cada centro de traballo.

Artigo 31. *Control horario*

As empresas disporán dun control de rexistro de entradas e saídas do traballo, coa sinatura de cada persoa traballadora, salvo que o devandito control sexa efectuado por medios informáticos.



Artigo 32. Dereitos sindicais da persoa traballadora

Todas as persoas representantes legais do persoal terán dereito a:

– Difundir publicacións e avisos de carácter sindical nos locais da empresa entre o persoal, fóra das horas de traballo.

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

– Recadar as cotas sindicais das persoas afiliadas, así como calquera tipo de contribución con fins sindicais, fóra das horas de traballo.

As persoas traballadoras que sexan elixidas 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 o sindicato a que representan deberá acreditar de maneira fidedigna a circunstancia da elección da persoa traballadora e o tempo previsto inicialmente para o desempeño do mandato.

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

Artigo 33. Dereitos das persoas representantes legais do persoal

As persoas representantes legais do persoal, ademais das competencias establecidas no Estatuto dos traballadores, terán dereito a:

– Convocaren asembleas do persoal 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 atenderen asuntos de carácter laboral das súas persoas representadas, 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 se producir.

– Serán informadas 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.

– Serán informadas 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 informadas pola empresa sobre a evolución xeral do sector a que pertence esta, así como sobre o seu programa de evolución probable de emprego nela.

Ademais, as delegadas e 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*

Ningunha persoa do comité de empresa ou persoa delegada de persoal poderá ser sancionada ou despedida sen causa xustificada durante o exercicio das súas funcións, nin dentro dos dous anos seguintes ao seu cesamento.

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

Terán prioridade na empresa ou centro de traballo respecto do resto do persoal nos supostos de suspensión ou extinción por causas tecnolóxicas ou económicas.

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



Artigo 35. Seccións sindicais

Os sindicatos que contén con representación legal nos centros de traballo e sempre que estes contén con polo menos 50 persoas traballadores e cumpran co resto de requisitos do artigo 10 da Lei orgánica 11/1985, do 2 de agosto, de liberdade sindical, poderán constituír seccións sindicais das persoas afiliadas ante a dirección da empresa. A sección sindical terá un delegado ou delegada sindical, que gozará dos dereitos e garantías fixados para as persoas delegadas de persoal, ben que o crédito horario será de 15 horas.

Todas as persoas traballadoras afectadas por este convenio que desempeñen cargos sindicais de carácter provincial terán recoñecidos todos os dereitos que lles recoñece a Lei orgánica de liberdade sindical (LOLS).

Artigo 36. Cotas sindicais

Co fin de facilitar o labor de cobramento de cotas sindicais, as empresas comprométese a descontalas directamente en nómina ás persoas traballadoras que o soliciten por escrito.

Artigo 37. Comisión Paritaria do convenio

Constitúese unha Comisión Paritaria, que na medida do posible será paritaria en termos de xénero, e cumprirá as seguintes funcións:

- Interpretación da totalidade das cláusulas deste convenio.
- Aplicación do pactado e vixilancia do seu cumprimento.
- Seguimento daqueles acordos que se deban desenvolver en tempo e durante a vixencia destes.
- Mediación, arbitraje e conciliación; en caso de conflitos entre empresas e o persoal, 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 se alcanzar acordo na Comisión Paritaria, as partes afectadas poderán recorrer ao sometemento da discrepancia aos medios de solución extraxudicial de conflitos recollido no AGA, nos termos previstos nel.

– No caso de inaplicación do disposto neste 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 persoas asesoras, 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 devandita 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. *Acoso laboral, sexual, por razón de sexo*

Toda persoa traballadora poderá dar conta por escrito, directamente ou través das persoas representantes á dirección da empresa, de cantos actos supoñan acoso laboral, sexual ou por razón de sexo. Recibido o escrito, a dirección abrirá o oportuno expediente no prazo máximo de 15 días.



No caso contrario, a representación legal do persoal ou a propia persoa interesada poderán formular as oportunas denuncias ante a delegación de Traballo ou organismo competente.

Artigo 41. *Procedemento contra o acoso laboral, sexual ou por razón de sexo*

Medidas específicas para previr o acoso laboral, sexual ou por razón de sexo no traballo e protocolo de actuación no ámbito das empresas de bingo.

1. **Introdución.** As empresas deberán promover condicións de traballo que eviten o acoso laboral, sexual e o acoso por razón de sexo e arbitrar procedementos específicos para a súa prevención e para canalizar as denuncias ou reclamacións que poida formular quen fose obxecto deste.

Con esta finalidade poderanse establecer medidas que deberán negociarse coa representación laboral unitaria e, de existir, de ser o caso, sindical, tales como a elaboración e difusión de códigos de boas prácticas, a realización de campañas informativas ou accións de formación.

Tanto a representación unitaria como, de existir, de ser o caso, sindical deberán contribuír a previr o acoso no traballo mediante a sensibilización das persoas traballadoras fronte a este, e informarán a dirección da empresa das condutas ou comportamentos sobre as que tivesen coñecemento e que puidesen propicialo.

2. **Definicións.**

Acoso laboral: sen prexuízo do disposto no artigo 173 do Código penal, enténdese por acoso laboral ou *mobbing* aquela situación en que unha persoa, ou un grupo de persoas, exerce un conxunto de condutas caracterizadas por violencia psicolóxica, repetidamente e durante moito tempo, sobre outra persoa no lugar de traballo. Este tipo de acoso laboral non constitúe un comportamento casual, senón que se caracteriza pola súa finalidade lesiva, xa que tal comportamento pretende intimidar a vítima –xa sexa mediante humillación, desprezo, coacción ou discriminación–. En todo caso, tal comportamento constitúe un atentado contra a dignidade da persoa.

Acoso sexual: o artigo 7 da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, define o acoso sexual como calquera comportamento, verbal



ou físico, de natureza sexual que teña o propósito ou produza o efecto de atentarse contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea un contorno intimidatorio, degradante ou ofensivo, e o acoso por razón de sexo como calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa, co propósito ou o efecto de atentarse contra a súa dignidade e de crear un contorno intimidatorio, degradante ou ofensivo.

Acoso por razón de sexo: constitúe acoso por razón de sexo calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa coa finalidade ou efecto de atentarse contra a súa dignidade e crear un ambiente intimidatorio, degradante ou ofensivo. Calquera acoso por razón de sexo será considerado discriminatorio. Para apreciar que unha situación cualificable de acoso por razón de sexo se produce realmente nunha realidade concreta, é preciso que concorran unha serie de elementos que conforman un denominador común.

3. Adopción dun código de conduta. Sen prexuízo do disposto neste artigo, como medida preventiva nas situacións de acoso sexual e acoso por razón de sexo propónse que as empresas de bingo adopten un código de conduta que poderá ser negociado coa representación sindical ou unitaria dos traballadores.

4. Contido mínimo do protocolo ou protocolos de actuación das empresas de bingo nos casos de acoso laboral, sexual e acoso por razón de sexo, sobre a base da eficacia e efectividade dos procedementos, así como a celeridade e a confidencialidade dos trámites.

a) Procedemento informal. En atención a que na maioría dos casos o que se pretende simplemente é que a conduta indesexada cese, en primeiro lugar, e como trámite extraoficial, avalíase a posibilidade de seguir un procedemento informal, en virtude do cal a propia persoa interesada explique claramente á persoa que mostra o comportamento indesexado, que esta conduta non é ben recibida, que é ofensiva ou incómoda, e que interfere no seu traballo, co fin de que cese nela. O devandito trámite extraoficial poderá ser levado a cabo, se a persoa interesada así o decide e á súa elección, por un representante dos/das traballadores/as na empresa, tanto do órgano unitario como, de ser o caso, do sindical, polo superior inmediato, ou por un responsable do departamento de persoal da empresa.

Este procedemento podería ser adecuado para os supostos de acoso laboral non directo senón ambiental, nos cales o que se ve afectado é o contorno laboral, creándose un ambiente de traballo ofensivo, humillante, intimidatorio ou hostil.



b) Procedemento formal. Nos supostos en que, por tratarse dun acoso sexual, por razón de sexo ou laboral directo polas circunstancias do caso, ou por tentarse sen éxito o procedemento informal, este non resulte adecuado, iniciárase un procedemento formal.

1. O procedemento formal iniciárase coa presentación dun escrito, en que figurará a listaxe de incidentes, o máis detallada posible, elaborada pola persoa interesada que sexa obxecto de acoso laboral, sexual ou por razón de sexo. A persoa a quen irá dirixido o escrito será, á elección da persoa interesada, un responsable do departamento de persoal, ou unha persoa da dirección da empresa. Así mesmo, se así o decide expresamente o traballador ou traballadora, unha copia deste será trasladada á representación unitaria e, de existir, de ser o caso, sindical.

2. A presentación do escrito dará lugar á inmediata apertura dun expediente, encamiñado á investigación dos feitos, e darase trámite de audiencia a todos os intervenientes, incluídas as representacións unitarias e, de existir, de ser o caso, sindicais, se non se opuxese expresamente a persoa interesada, e practícaranse cantas dilixencias se consideren necesarias co fin de dilucidar a veracidade dos feitos acaecidos. Este expediente será levado a cabo por un equipo instrutor, que poderá estar formado por un ou dous membros do persoal, ou ben a dirección da empresa poderá designar unha persoa ou persoas externas contratadas para tal fin; esta persoa ou persoas deberán ter a formación suficiente, ser profesionais na materia e alleos á dirección da empresa. As persoas que formen a Comisión Instrutora deberán ser coñecidas con anterioridade á súa entrada en funcionamento e non se poderán cambiar durante o procedemento salvo por razóns motivadas e fundamentadas. A tramitación do dito expediente suspenderá os prazos de prescrición dos feitos obxecto da investigación.

3. Durante a tramitación de tales actuacións posibilitárase aos implicados, se estes así o desexan, o cambio no posto de traballo, sempre que iso sexa posible, ata que se adopte unha decisión respecto diso.

4. A intervención de todos os actuantes, incluídos as posibles testemuñas e, de ser o caso, os representantes unitarios ou sindicais do persoal deberá observar o carácter confidencial das actuacións, por afectar directamente a intimidade, dignidade e honorabilidade das persoas. Observárase o debido respecto tanto á persoa que presentou a denuncia como á persoa obxecto desta.



5. A constatación da existencia de acoso laboral, sexual ou por razón de sexo dará lugar á imposición das sancións previstas no capítulo VII do Convenio marco estatal para as empresas organizadoras de xogo do bingo.

6. Cando a constatación dos feitos non sexa posible e non se adopten, polo tanto, medidas disciplinarias, en ningún caso se represaliará o denunciante; antes ao contrario, supervisarase con especial atención a situación para asegurar que o acoso non se produza. Soamente no caso da que a denuncia resultase ser manifestamente falsa, isto poderá carrexar a aplicación do réxime disciplinario para a persoa denunciante. Así mesmo, e sempre que iso sexa posible, procurarase unha organización do traballo que impida o contacto continuo das persoas afectadas.

Con todo, se a conduta de acoso laboral, sexual ou acoso por razón de sexo supón ou implica pola súa evidencia, notoriedade ou gravidade, un ataque directo ou inmediato á dignidade da muller ou do home, a empresa adoptará as medidas disciplinarias que considere oportunas, sen necesidade de acudir a este procedemento.

En todo caso, as empresas poderán adaptar o presente protocolo de acoso nunha negociación para tal efecto coa representación unitaria das persoas traballadoras.

Artigo 42. *Estrutura salarial*

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

Salario base.

Complemento *ad personam* (antigüidade consolidada).

Complemento de actividade por dereitos adquiridos.

Complemento de prolongación de xornada.

Gratificacións extraordinarias.

Gratificación extraordinaria especial.

Horas extraordinarias.



Complementos extrasalariais:

Quebrantamento de moeda.

Complemento de transporte.

Complemento de vestiario.

Todos os conceptos salariais e extrasalariais, en caso de persoal a tempo parcial, fixos/as discontinuos/as 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 43. *Salario base*

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

Ano 2021

	Grupo I		Grupo II	Grupo III
	Persoal técnico de xogo		Persoal técnico de sala	Servizos auxiliares
	Nivel A	Nivel B		
Sala especial	1.393,15	1.271,04	1.148,91	1.148,91
Sala 1	1.271,04	1.185,57	1.087,92	1.087,92
Sala 2	1.148,91	1.087,89	1.026,81	1.026,81
Sala 3	1.057,35	1.026,81	1.002,42	1.002,42

Ano 2022

	Grupo I		Grupo II	Grupo III
	Persoal técnico de xogo		Persoal técnico de sala	Servizos auxiliares
	Nivel A	Nivel B		
Sala especial	1.393,15	1.271,04	1.148,91	1.148,91
Sala 1	1.271,04	1.185,57	1.087,92	1.087,92
Sala 2	1.148,91	1.087,89	1.026,81	1.026,81
Sala 3	1.057,35	1.026,81	1.002,42	1.002,42



Ano 2023

	Grupo I		Grupo II	Grupo III
	Persoal técnico de xogo		Persoal técnico de sala	Servizos auxiliares
	Nivel A	Nivel B		
Sala especial	1.448,88	1.321,88	1.194,87	1.194,87
Sala 1	1.321,88	1.232,99	1.131,44	1.131,43
Sala 2	1.194,87	1.131,40	1.067,88	1.067,88
Sala 3	1.099,64	1.067,88	1.042,52	1.042,52

Ano 2024

	Grupo I		Grupo II	Grupo III
	Persoal técnico de xogo		Persoal técnico de sala	Servizos auxiliares
	Nivel A	Nivel B		
Sala especial	1.506,83	1.374,76	1.242,67	1.242,67
Sala 1	1.374,76	1.282,31	1.176,69	1.176,69
Sala 2	1.242,67	1.176,66	1.110,60	1.110,60
Sala 3	1.143,63	1.110,60	1.084,22	1.084,22

**Incremento á conta de convenio (2 %) ano 2025
(en aplicación do artigo 53)**

	Grupo I		Grupo II	Grupo III
	Persoal técnico de xogo		Persoal técnico de sala	Servizos auxiliares
	Nivel A	Nivel B		
Sala especial	1.536,97	1.402,25	1.267,52	1.267,52
Sala 1	1.402,25	1.307,95	1.200,22	1.200,22
Sala 2	1.267,52	1.200,19	1.132,81	1.132,81
Sala 3	1.166,50	1.132,81	1.105,90	1.105,90

Artigo 44. Complemento ad personam

As persoas 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 2021, 2022, 2023, 2024 e 2025, aplicarase o establecido no artigo 53.



Artigo 45. Complemento de actividade por dereitos adquiridos

Este complemento percibirano aquelas persoas traballadoras que, en 31 de decembro de 2001, o viñesen percibindo, e non será compensable nin absorbible. Para os anos 2021, 2022, 2023, 2024 e 2025 aplicarase o establecido no artigo 53.

Artigo 46. Complemento de prolongación de xornada

Co fin de compensar economicamente aquelas persoas traballadoras 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:

	Grupo I		Grupo II	Grupo III
	Persoal técnico de xogo		Persoal técnico de sala	Servizos auxiliares
	Nivel A	Nivel B		
2021 e 2022				
Prolongación de xornada	37,59	35,88	32,05	32,05

	Grupo I		Grupo II	Grupo III
	Persoal técnico de xogo		Persoal técnico de sala	Servizos auxiliares
	Nivel A	Nivel B		
2023				
Prolongación de xornada	39,10	37,31	33,33	33,33

	Grupo I		Grupo II	Grupo III
	Persoal técnico de xogo		Persoal técnico de sala	Servizos auxiliares
	Nivel A	Nivel B		
2024				
Prolongación de xornada	40,66	38,41	34,66	34,66

	Grupo I		Grupo II	Grupo III
	Persoal técnico de xogo		Persoal técnico de sala	Servizos auxiliares
	Nivel A	Nivel B		
Aumento 2 % á conta 2025 (en aplicación do artlgo 53)				
Prolongación de xornada	41,47	39,58	35,35	35,35



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 47. *Gratificacións extraordinarias*

Todas as persoas 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: coincidindo coa data de pagamento das pagas extraordinarias de xuño e decembro, aboarase a parte proporcional devindicada.

No caso da paga de vacacións, as empresas incluídas no ámbito de aplicación do presente convenio poderán, logo de acordo coa representación legal dos traballadores, modificar a data ou o sistema de pagamento previstos neste artigo.

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

Artigo 48. *Gratificación extraordinaria especial*

O persoal cunha antigüidade de, polo menos, 10 anos na empresa percibirá, en concepto de gratificación extraordinaria especial, as seguintes contías:

- Ao facer 60 anos de idade: o importe equivalente a 3 meses de salario real.
- Ao facer 61 anos de idade: o importe equivalente a 2 meses de salario real.



- Ao facer 62 anos de idade: o importe equivalente a 1 mes de salario real.
- Ao facer 63 anos de idade: o importe equivalente a 1 mes de salario real.
- Ao facer 64 anos de idade: o importe equivalente a 1 mes de salario real.
- Ao facer 65 anos de idade: o importe equivalente a 1 mes de salario real.

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

Artigo 49. *Quebrantamento de moeda*

As empresas aboaranlles ás persoas traballadoras que desempeñen funcións de xefaturas de mesa, persoal de caixa, persoal locutor-vendedor e aqueloutros/as que realicen operacións con diñeiro (cobramentos, pagamentos, cambios, etc.) un complemento de quebrantamento de moeda mensual durante 11 meses ao ano, co importe seguinte:

	2021 e 2022	2023	2024	2 % á conta 2025 (en aplicación do artigo 53)
Quebranto de moeda	48,66	50,61	52,63	53,69

Este complemento cobrarano proporcionalmente aos días traballados aquelas persoas traballadoras que realicen funcións de cambio de moeda nas máquinas recreativas e de azar instaladas nas salas de bingo.

Artigo 50. *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:

	2021 e 2022	2023	2024	2 % á conta 2025 (en aplicación do artigo 53)
Complemento de transporte	77,87	80,98	84,22	85,91



Artigo 51. Complemento de vestiario

As empresas aboaranlle ao persoal un complemento de vestiario mensual durante 12 meses ao ano, co importe seguinte:

	2021 e 2022	2023	2024	2 % á conta 2025 (en aplicación do artigo 53)
Complemento de vestiario	13,76	14,31	14,88	15,18

Artigo 52. 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:

Anos 2021 e 2022

	Grupo I		Grupo II	Grupo III
	Persoal técnico de xogo		Persoal técnico de sala	Servizos auxiliares
	Nivel A	Nivel B		
Horas extraordinarias	18,65	17,55	16,47	16,47

Ano 2023

	Grupo I		Grupo II	Grupo III
	Persoal técnico de xogo		Persoal técnico de sala	Servizos auxiliares
	Nivel A	Nivel B		
Horas extraordinarias	19,40	18,25	17,13	17,13



Ano 2024

	Grupo I		Grupo II	Grupo III
	Persoal técnico de xogo		Persoal técnico de sala	Servizos auxiliares
	Nivel A	Nivel B		
Horas extraordinarias	20,17	18,98	17,81	17,81

**Ano 2025 2 % á conta 2025
(en aplicación do artigo 53)**

	Grupo I		Grupo II	Grupo III
	Persoal técnico de xogo		Persoal técnico de sala	Servizos auxiliares
	Nivel A	Nivel B		
Horas extraordinarias	20,58	19,36	18,17	18,17

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/a de persoal e á persoa traballadora afectada.

Artigo 53. Suba salarial

Os incrementos que se aplicarán durante a vixencia deste convenio serán os seguintes:

Un incremento para o ano 2023 do 4 %, que se aboará con carácter retroactivo desde o 1 de xaneiro de 2023, regularizable nun prazo de dous meses desde a sinatura do convenio.

Un incremento para o ano 2024 do 4 %, que se aboará desde o 1 de xaneiro de 2024.

Un incremento para o ano 2025 do IPC máis 1 % cun tope do 4 %, suxeito ao mantemento das taxas de bingo na súa porcentaxe actual, aboándose a conta de convenio un 2 % desde o 1 de xaneiro de 2025 ata o 31 de decembro de 2025.



No primeiro trimestre do ano 2026, reunirse a Comisión Paritaria do convenio para a elaboración e publicación da táboa salarial definitiva do ano 2025. E, no caso de que existan diferenzas, estas aboaranse no mes seguinte ao da súa publicación.

Artigo 54. *Novas aperturas e cambios de categorías de salas*

As salas de nova apertura fixarán a estrutura salarial que afecta ao seu persoal, 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 extrasalariais á nova situación xurídica.

Artigo 55. *Horarios máximos de apertura e peche*

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

	Inverno	Verán
	Do 1.10 ao 30.6	Do 1.7 ao 30.9
Sábados e vésperas de festivos	3.30 horas	4.00 horas
Resto días	3.00 horas	3.30 horas

Artigo 56. *Mobilidade funcional*

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

Artigo 57. *Mobilidade xeográfica*

Segundo o disposto no artigo 29 do Convenio marco estatal para as empresas organizadoras do xogo do bingo.

Artigo 58. *Saúde laboral*

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



Artigo 59. Xubilación parcial

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

A persoa traballadora 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 da persoa traballadora xubilada parcialmente acumularase anualmente e a xornada completa.

Artigo 60. Xubilación anticipada

As persoas traballadoras poderanse acoller á xubilación anticipada nos termos previstos no artigo 161.bis.1, bis.2, disposición transitoria terceira da Lei xeral da seguridade social, na disposición adicional décimo oitava da Lei 27/2011 e no Real decreto 1132/2002.

Artigo 61. Xubilación forzosa

Como política de fomento do emprego, establécese a xubilación forzosa aos 65 anos de idade, sempre que a persoa traballadora teña cuberto o período mínimo legal de cotización para ter dereito a unha pensión pública.

Artigo 62. Capacidade diminuída

Todas as persoas 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 63. Cláusula de desvinculación

Para as empresas que pretenden acollerse á cláusula regulada neste artigo, establécense os seguintes mecanismos:

1. Comisión Paritaria do convenio.
2. Negociación coa representación legal do persoal ou, de ser o caso, comisión negociadora mencionada neste artigo.
3. Mecanismos do AGA.



Para todos os mecanismos citados anteriormente achegárase 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 devandita cláusula de exención e a xustificación económica e a repercusión real na mellora global da empresa.

As empresas pertencentes a este sector, despois do acordo coa representación legal do persoal, podarán 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 a representación legal do persoal lexitimado para negociar un convenio colectivo, conforme o previsto no artigo 87.1 do ET, logo de desenvolver un 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 das persoas delegadas 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 do persoal nas empresas, o persoal poderá atribuír a representación a unha comisión de tres membros integrada por persoal da propia empresa elixido democraticamente ou aos sindicatos máis representativos do



sector que estean lexitimados para formaren parte da comisión negociadora do convenio colectivo de aplicación a esta.

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 se pronunciar. 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 64. *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.

Artigo 65. *Cláusula de igualdade*

Os asinantes deste convenio teñen como obxectivo prioritario contribuír á aplicación efectiva do principio de igualdade de trato aos traballadores en diversos aspectos, entre os que cabe destacar a provisión de postos de traballo, a igualdade salarial e o uso dunha linguaxe non sexista.

De conformidade co disposto na Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, as empresas que teñan un número igual ou superior a 50 traballadores estarán obrigadas a elaborar un plan de igualdade co fin de garantir unha eficacia real e efectiva na igualdade de trato de oportunidades entre homes e mulleres.

Ademais do cumprimento do mandato legal establecido pola devandita lei, as partes asinantes entenden que é necesario manifestar e mostrar o seu compromiso ético coa igualdade, principio básico asumido polas partes en materia de relacións laborais e responsabilidade social empresarial.



Dentro do citado plan de igualdade, como desenvolvemento e estudo na empresa, consideraranse e desenvolveranse unha serie de obxectivos en materias concretas, estruturados por áreas temáticas de actuación:

- Promover a defensa e aplicación efectiva do principio de igualdade entre homes e mulleres, garantindo o mesmo trato e oportunidades en todos os niveis no ámbito laboral.
- Promover unha representación equilibrada das mulleres en todos os ámbitos da empresa.
- Potenciar as posibilidades de acceso das mulleres a postos de responsabilidade en igualdade de criterios de mérito e capacidade, contribuíndo a reducir as desigualdades e desequilibrios que se poidan producir no seo da empresa.
- Garantir que a xestión dos recursos humanos se axusta aos requisitos legais aplicables en materia de igualdade de oportunidades.
- Prever a discriminación laboral e o acoso laboral e sexual mediante un protocolo de actuación específico no caso de que se produzan este tipo de situacións.

Disposición adicional. *Cooperación sectorial. Observatorio do sector laboral de bingos de Galicia*

As partes asinantes na mesa negociadora do Convenio colectivo de empresas do xogo do bingo de Galicia recoñecen a necesidade de afondar nos instrumentos de cooperación entre empresas e traballadores no ámbito sectorial en Galicia.

O establecemento do Observatorio do sector laboral de bingos de Galicia permitirá a análise conxunta por parte da representación sindical e da representación empresarial en materias como a posición das empresas no mercado, a regulación administrativa da actividade do xogo por parte das administracións públicas, o desenvolvemento tecnolóxico, as cuestións ambientais, o emprego, as necesidades formativas e aquelas que as partes vaian considerando en cada momento de interese para o sector laboral de bingos.

Os axentes sociais presentes no Observatorio do sector laboral de bingos de Galicia consideran este instrumento unha vía conxunta de participación e interlocución ante as administracións públicas no ámbito de Galicia, en defensa dos intereses do sector laboral de bingos no seu conxunto, así como ante a sociedade galega, procurando a dignificación e o



recoñecemento da actividade do xogo do bingo desenvolvida de xeito responsable, como servizo lúdico e de ocio que xera emprego e riqueza, en contraste coa lacra que supón para o sector a actividade do xogo ilegal

O Observatorio do sector laboral de bingos de Galicia estará conformado paritariamente polas centrais sindicais asinantes do presente convenio colectivo, así como pola patronal Abiga. Cada unha delas será representada por dous membros e poderá facerse valer de asesores. Sempre que sexa posible, a composición dos membros do observatorio será paritaria en termos de xénero.

Non obstante o anterior, as centrais sindicais que gocen da condición de sindicato máis representativo en Galicia e que teñan representación electa na mesa de negociación do presente convenio, poderán solicitar formar parte do dito Observatorio e sempre e cando a súa participación nel sexa aceptada polos seus membros.

O Observatorio dotarase dun regulamento de funcionamento interno e reunirse, polo menos, cada seis meses. Adoptará as súas iniciativas mediante consenso e tomará os seus acordos por unanimidade.

Así mesmo, as partes conformantes do Observatorio solicitarán a participación do Consello Galego de Relacións Laborais como órgano consultivo nas súas reunións internas, así como ante a Administración autonómica galega e as relacións con esta.

Disposición transitoria

Na primeira nómina tras a sinatura do convenio aboarase un concepto único e non consolidable denominado Gratificación a todas as persoas traballadoras que se encontren en situación de alta na empresa en data 1 de xaneiro de 2023. Este concepto será de 900 euros polo ano 2021 e outros 900 euros polo ano 2022, sempre que en correspondencia, en calquera destes dous anos, as persoas traballadoras prestasen servizos na empresa polo menos seis meses en cada un deles ou cando menos estivesen seis meses de alta na Seguridade Social por conta da empresa. O tempo que permanecesen as persoas traballadoras en situación de IT ou afectadas por ERTE durante estes dous anos considerárase de alta para os efectos do pagamento desta gratificación. O aboamento farase en proporción á xornada de cada unha das persoas traballadoras. Ás persoas que teñan unha redución de xornada por garda legal aboaráselles a cantidade completa.

