



BOLETÍN OFICIAL DE CANTABRIA

SE PUBLICA LOS LUNES, MIÉRCOLES, JUEVES Y VIERNES

EDITA:
DIPUTACIÓN REGIONAL
DE CANTABRIA

DEP. LEG. SA. 1. 1958
IMPRESA REGIONAL
GENERAL DÁVILA, 83
SANTANDER, 1984

INSCRITO EN EL REGIS. DE PRENSA
SECC. PERSONAS JURÍDICAS:
TOMO 13, FOLIO 202, NÚM. 1.003

Año XLVIII

Jueves, 27 de septiembre de 1984. — Número 133

Página 1.433

ANUNCIOS OFICIALES

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE TRABAJO «GRAN CASINO DEL SARDINERO, S. A.»

Artículo 1º. Ambito territorial.—Este Convenio colectivo regirá en la Empresa «Gran Casino del Sardinero, S. L.» (en adelante Casino), con domicilio en Santander, Plaza de Italia, núm. 1.

Artículo 2º. Ambito personal.—Las normas de este Convenio afectan a la totalidad de los trabajadores incluidos en la plantilla del personal del Casino.

Artículo 3º. Ambito temporal.—Este Convenio comenzará a regir a partir del día primero de enero de 1984, cualquiera que sea la fecha de aprobación por ambas partes, y tendrá una duración hasta el día 31 de diciembre de 1984.

Artículo 4º. Denuncia o prórroga.—El presente Convenio será prorrogable de año en año, si no se denuncia por cualquiera de las partes con tres meses de antelación, como mínimo, a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

En el caso de prórroga las condiciones pactadas serán las mismas que figuran en este Convenio, si bien, los conceptos económicos se incrementarán en la cantidad equivalente al aumento experimentado por el índice de precios al consumo fijado por el Instituto Nacional de Estadística.

Artículo 5º. Comisión mixta.—Cuantas dudas y divergencias surjan entre las partes obliga-

SUMARIO

ANUNCIOS OFICIALES

Convenio colectivo de Trabajo «Gran Casino del Sardinero, S. A.» 1.433

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de Torrelavega 1.439

das, así como las situaciones de perjuicio que se ocasionen como consecuencia de la interpretación o aplicación de lo establecido en este Convenio, serán sometidas, como trámite previo, a la comisión mixta que estará constituida por cuatro representantes de la Empresa y cuatro de los trabajadores, votando independientemente cada parte y firmando todos los acuerdos.

La comisión se reunirá en el plazo máximo de 72 horas de su solicitud y emitirá su dictamen en el plazo máximo de 10 días. Una vez cubierto este requisito, queda abierta la vía de Magistratura de Trabajo para cualquiera de las partes.

Artículo 6º. Revisión salarial.—En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE), registrase al 30 de septiembre de 1984, un incremento respecto al 31 de diciembre de 1983, superior al 5,90 por ciento, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso de la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso, al fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce me-

ses. Tal incremento se abonará con efectos al primero de enero de 1984 y para llevarlo a cabo se tomará como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en el año 1984.

Artículo 7º. Condiciones más beneficiosas.—La Empresa respetará las condiciones más beneficiosas concedidas a sus trabajadores consideradas en cómputo anual.

Artículo 8º. Jornada de trabajo.—Se establecerá una comisión paritaria que estudie la adecuación de la jornada de trabajo a lo largo de todo el año.

a) La jornada de trabajo del personal sujeto al horario del juego, será de ocho horas diarias divididas en dos periodos separados con un intervalo de una hora para cenar, salvo casos excepcionales reconocidas por el Comité de Empresa.

b) La jornada máxima semanal será de 40 horas, incluidos los descansos y excluida la hora de la cena.

c) La permanencia en el Casino no podrá exceder de ocho horas diarias, excluida la hora de la cena.

d) Los dos días de descanso del personal sujeto al horario de juego, serán consecutivos y rotativos entre los distintos días de la semana, de acuerdo con los cuadros de horarios que establezca la Dirección y el Comité.

El personal podrá realizar cambio de días de descanso y horario con la notificación a la Dirección, con una antelación de 48 horas, como mínimo, pudiendo acumular hasta seis días de descanso, trabajando, como máximo 12 días continuados.

e) La Empresa se compromete a tener el personal suficiente para que se realice la jornada habitual de trabajo sin necesidad de trabajar horas

extraordinarias. Si en el supuesto de necesidad imprevisible tuviese que trabajar horas extraordinarias, serán abonadas de acuerdo con la Legislación vigente.

f) El personal de juego que cierra Caja, comenzará su jornada de trabajo una hora más tarde al día siguiente.

Artículo 9º. Normas de carácter general:

a) El trabajador que realice funciones de categoría superior a la que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida por un período superior a tres meses durante un año, o seis durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa, la clasificación profesional adecuada. Contrá la negativa de la Empresa y previo informe del Comité, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

b) Si por necesidad perentoria o imprevisible de la actividad productiva reconocida por el Comité, el empresario precisara destinar a un trabajo o tareas correspondientes de categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo de tres meses computables al año, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional.

c) La Empresa informará en tiempo y forma al personal del Casino de todas las modificaciones que aparezcan tanto laboral como profesionalmente, notificándolo al Comité de Empresa.

d) El personal del Casino no podrá hacer las funciones profesionales que realice en el mismo en ninguna otra empresa o club, salvo con la autorización expresa de la Dirección. Podrá ejercer otras actividades profesionales dando cuenta a la Dirección.

Artículo 10º. Las reclamaciones, quejas, peticiones y observaciones que por cualquier causa o motivo decida formular a la Empresa cualquier empleado, podrán ser dirigidas a la Dirección por conducto del Comité de Empresa.

En el caso de no haber obtenido contestación en el plazo máximo de quince días, se reiterará directamente a la Dirección, la que contestará y resolverá la reclamación en el plazo de otros quince días.

Artículo 11º. Clasificación del personal de juego.—El personal de

juego queda clasificado en los siguientes grupos:

Grupo I: Técnico superior.

Grupo II: Especialista.

Grupo III: Auxiliar.

Artículo 12º. Personal del grupo I. Técnico superior.—Estará dividido en cada una de las siguientes categorías profesionales:

—Inspector de primera jefe de sala.

—Inspector de segunda o jefe de sector.

—Inspector de tercera o jefe de mesa.

En cada una de las categorías enumeradas anteriormente, a efectos salariales se establecen los niveles A. y B.

Las funciones a desempeñar por el personal de este grupo son las específicas de cada una de las categorías que su título indica. No obstante, por necesidades del servicio y, a juicio de la Dirección, deberá desempeñar indistintamente cualquiera de ellas en un momento o por un período determinado de tiempo.

Por delegación de la Dirección, el resto del personal de juego estará a sus órdenes directas dentro de la jerarquía que establecen estas categorías.

Artículo 13º. Personal del grupo II. Especialistas.—Estará dividido en cada una de las categorías siguientes:

—Croupier de primera.

—Croupier de segunda.

—Croupier de tercera.

Artículo 14º. Personal del grupo III. Auxiliar.—Es el clasificado como valet y a él le están encomendadas todas las funciones auxiliares de juego y sala.

Artículo 15º. Clasificación del resto del personal.—Se establecen las categorías siguientes:

Departamento de Caja:

—Jefe de Caja.

—Subjefe de Caja.

—Cajero de primera.

—Cajero de segunda.

—Cajero de tercera.

Departamento de Recepción:

—Jefe de Recepción.

—Subjefe de Recepción.

—Recepcionista primera.

—Recepcionista segunda.

—Fisonomistas.

—Guardarropa.

—Porteros.

—Aseos.

Departamento de Mantenimiento:

—Jefe de Servicios Técnicos.

—Oficial de primera.

—Oficial de segunda.

—Ayudante de Mantenimiento.

Departamento de Administración:

—Director Administrativo.

—Oficial de primera.

—Oficial de segunda.

—Secretaria.

—Auxiliar.

Departamento de Seguridad:

—Jefe de Seguridad.

—Subjefe de Seguridad.

—Oficiales.

—Vigilantes jurados.

Servicios varios:

—Inspector Servicios Complementarios de primera.

—Inspector Servicios Complementarios de segunda.

—Chofer.

—Limpiadora.

Artículo 16º. Cobertura de plazas.—Ingresos: Para el ingreso de nuevos empleados se tendrá en cuenta:

1º) Disposiciones generales sobre normas legales de colocación.

2º) Lo que dicte la Legislación vigente.

3º) Las normas especiales que dicte el Consejo de Administración.

4º) En igualdad de méritos tendrán preferencia, quienes hayan desempeñado o desempeñen en la Empresa funciones de carácter eventual, interino o por contrato de tiempo determinado. También tendrán derecho los hijos y cónyuges de los trabajadores, jubilados y fallecidos.

5º) Cuando se precise cubrir las plazas, la Empresa lo pondrá en conocimiento de los empleados para su posible opción a las mismas.

Ascensos: La Empresa elaborará un sistema de promoción interna, para lo cual se tomará como referencia las siguientes circunstancias:

1º) Antigüedad en la Empresa.

2º) Aspecto cultural y valoración de títulos oficiales.

3º) Conocimiento del puesto de trabajo.

4º) Superar satisfactoriamente las pruebas.

5º) Dentro de cada Departamento, para cubrir vacante de

categoría superior, en igualdad de condiciones, tendrán preferencia los de la categoría inmediata inferior a la plaza que haya de cubrirse.

En estos casos de promoción interna, colaborará con la Empresa el Comité de la misma.

Artículo 17º. Período de prueba.—Las admisiones del personal realizadas de acuerdo con las disposiciones vigentes, se considerarán hechas a título de prueba, que en ningún caso podrá exceder de los tiempos fijados en la siguiente escala:

—15 días para el personal no cualificado.

—60 días para el personal cualificado.

Una vez transcurrido el período de prueba, el personal que lo haya superado pasará a formar parte de la plantilla. El personal que no supere dicha prueba causará baja definitiva en la Empresa.

Artículo 18º. Excedencias.— El trabajador con una antigüedad en la Empresa de al menos un año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período máximo de cuatro años y mínimo de uno.

Si al producirse la vacante por excedencia no se cubre la plaza, una vez solicitado el ingreso, el solicitante se reintegrará en el mismo puesto en el plazo de un mes, comunicándolo con dos meses de antelación antes de expirar el plazo.

Si la plaza se cubre con un contrato de trabajo por un período determinado de tiempo, en uno o varios casos, una vez terminado el citado contrato quedará vacante la plaza para cubrirla el excedente en el plazo máximo de dos meses.

Durante el tiempo que el trabajador excedente tuviera que esperar que se produjera dicha vacante, podrá optar a otro puesto si demostrase su capacidad recibiendo el salario que corresponda a dicho puesto.

En el caso de solicitar el reingreso al cumplir la excedencia, la Empresa estará obligada a admitir al trabajador en su anterior puesto de trabajo, si hubiese vacante, con la misma categoría y salarios que corresponda en el momento de su reingreso.

Si el trabajador solicitase su reingreso y no hubiera vacante, deberá

esperar a que dicha vacante se produzca, o podrá optar a otro puesto si demostrase su capacidad, recibiendo el salario que corresponda a dicho puesto.

La ocupación de otro puesto no presupone la pérdida de derechos a ocupar la vacante de su puesto primitivo, si se produjera la vacante.

En caso de designación de cargo público, político o sindical, la excedencia se considerará por el tiempo que duren las funciones para las que fue elegido, ingresando dentro del mes siguiente a la finalización de su mandato.

Artículo 19º. Fiestas abonables.— Las fiestas abonables, con exclusión de domingos, serán agregadas a las vacaciones.

Se considerarán como fiestas no laborables, a todos los efectos, los días primero de mayo, 24 y 31 de diciembre.

El día de Viernes Santo será considerado como día laborable, a todos los efectos.

Artículo 20º. Vacaciones.— Todo el personal afectado por este Convenio disfrutará obligatoriamente de unas vacaciones retribuidas anualmente, de 30 días, pudiendo disfrutarlas en dos períodos.

Cuando el período de vacaciones o días de descanso coincida con uno de los días que cierra el Casino, se compensará al trabajador con un día más de descanso.

Durante el disfrute de vacaciones, el personal que tuviera derecho a ello, participará del tronco de propinas de la misma forma que si estuviese trabajando. La Empresa y el Comité elaborarán el cuadro de vacaciones, durante el mes de diciembre de cada año.

El personal que por razones de su trabajo tenga que trabajar los días de cierre del Casino, se le concederá otro día de descanso o se le abonará como horas extraordinarias, a su criterio.

Artículo 21º. Licencias retribuidas.— Los trabajadores tendrán derecho a licencia retribuida, por el tiempo y las condiciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes modificaciones:

a) 17 días naturales por matrimonio.

b) 5 días naturales por nacimiento de un hijo reconocido.

c) 5 días naturales por enfermedad grave o intervención quirúrgica de esposa, padres, hijos, hermanos o nietos y familiares hasta segundo grado, tanto consanguíneos como afines. A partir del quinto día se podrá solicitar licencia no retribuida, durante todo el tiempo que dure la enfermedad o gravedad. La gravedad deberá justificarse de forma efectiva.

d) 4 días por defunción de cónyuge, hijos, padres y hermanos.

e) 1, 2 ó 3 días por matrimonio de pariente de hasta primer grado, según que la boda tenga lugar en la misma residencia del trabajador, dentro de la misma provincia o fuera de ésta.

f) 2 días naturales por cambio de domicilio.

g) Por el tiempo indispensable para concurrencia a exámenes, previa justificación.

h) 2 días por defunción de abuelos, hijos políticos, hermanos políticos y familiares hasta segundo grado, tanto consanguíneos como afines, si es dentro de la provincia y cuatro en los demás casos.

Artículo 22º. Licencias no retribuidas.— Todo empleado del Casino tiene derecho a disfrutar de una licencia no retribuida de hasta un mes, siempre que lo solicite, como mínimo, con diez días de antelación, salvo casos de urgencia, sin perjuicio de su posterior justificación.

Artículo 23º. Propinas.— La distribución del tronco de propinas se efectuará de la forma siguiente:

De acuerdo con lo establecido en el apartado cuarto del artículo 28 del Reglamento de Casinos de Juego, el monto total de las propinas recaudadas en el Casino de juego, estará destinado a abonar salarios, Seguridad Social y demás atenciones sociales. No obstante, con la autorización de la Comisión Nacional de Juego, en este Casino se destina a este fin el 78 por ciento de lo recaudado.

El veintidós por ciento (22 %) restante, se distribuirá mensualmente entre el personal de la Empresa, de acuerdo a las siguientes normas:

a) A efectos exclusivos de repartos de propinas, el personal de la Empresa se clasifica en los tres grupos siguientes:

Grupo I: Personal de juego y caja (excepto valets).

Grupo II: Personal de recepción y valets.

Grupo III: Administrativos.

—Servicios Complementarios.

—Seguridad.

—Mantenimiento.

—Guardarropa.

—Porteros.

—Aseos.

—Limpiadoras.

—Chofer.

b) Todo el personal de los grupos I y II, tendrá 45 y 20 puntos, respectivamente. El veinte por ciento (20 %) del monto total de las propinas, se repartirá entre estos dos grupos, de acuerdo con los puntos respectivamente establecidos y dentro de cada grupo, el reparto se efectuará a partes iguales. Dicho reparto será de aplicación a partir de la autorización de la Comisión Nacional de Juego.

El dos por ciento (2 %) restante de las propinas se distribuirá entre el personal del grupo III, de acuerdo con el siguiente reparto:

Personal que tiene jornada diurna, 10 puntos.

Personal que tiene jornada de sala de juego, 20 puntos.

c) Exclusivamente, para el personal en relación directa con las mesas de juego, es decir, inspectores, croupiers y cajeros, se establece como incentivo una participación adicional en el tronco de propinas consistente en lo siguiente:

Sobre el exceso de cinco millones de pesetas de recaudación mensual se repartirá igualmente un quince por ciento (15 %) de dicho exceso.

Este importe, aunque se pagará mensualmente, se computará al año, haciéndose las compensaciones de los déficits en los meses inmediatamente siguientes en que se produzcan superávit. Así, por ejemplo, si en un mes se recaudan 4,5 millones de pesetas, en los meses siguientes hay que deducir, para liquidar el defecto, medio millón, por lo que, si al mes siguiente se recaudan seis millones, únicamente se pagará el exceso de medio millón.

Si la recaudación anual excede de 100 millones de pesetas, se repartirá entre el personal un 1 por ciento de su total, a partes iguales.

Artículo 24°. Salarios. — Se es-

tablece en este Convenio un aumento salarial cuyas tablas figuran al final de este Convenio, de acuerdo con aplicar a los salarios del año 1983 los siguientes porcentajes:

Más de 130.000 pesetas, el 3 por ciento (3 %).

Entre 120.000 y 130.000 pesetas, el 4 por ciento (4 %).

Entre 100.000 y 120.000 pesetas, el 5 por ciento (5 %).

Entre 80.000 y 100.000 pesetas, el 6 por ciento (6 %).

Entre 60.000 y 80.000 pesetas, el 7 por ciento (7 %).

Salarios menores de 60.000 pesetas, el 8,5 por ciento (8,5 %).

Además de lo citado anteriormente, todo empleado de esta Empresa recibirá 700 (setecientas) pesetas mensuales.

Artículo 25°. Antigüedad. — Entre las partes se acuerda un aumento del 6,5 por ciento (6,5 %) por este concepto, fijándose dicho plus en 27.960 pesetas anuales por cada tres años de permanencia continuada en la Empresa, con un máximo de 15 años a estos efectos.

La antigüedad se fijará por años naturales cualquiera que sea la fecha de entrada en la Empresa, contando como un año completo el de entrada.

Artículo 26°. Plus de asistencia. — Se fija un plus de asistencia al trabajo de 5.145 (cinco mil ciento cuarenta y cinco) pesetas mensuales, que supone el 6,5 por ciento (6,5 %) de aumento.

La falta de un día, cualquiera que sea el motivo que la cause, significará la pérdida de 1.000 (mil) pesetas; la falta de 2 días, de 2.000 (dos mil) pesetas, y la falta de 3 días, la pérdida total del plus.

Dos retrasos al trabajo, la pérdida de 1.000 (mil) pesetas; cuatro retrasos la pérdida de 2.000 (dos mil) pesetas, y seis la pérdida total. A estos efectos se entenderá también como retrasos los que se produzcan al regreso de la hora de la cena.

No obstante lo anterior, dicho plus se abonará en caso de licencias obligatorias retribuidas.

Artículo 27°. Pagas extraordinarias. — Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a percibir dos gratificaciones extraordinarias anuales, consistente

cada una de ellas, en una mensualidad de los salarios que figuran en las tablas salariales.

Estas pagas extraordinarias se abonarán al personal antes del día 15 de julio y 22 de diciembre.

Artículo 28°. Ayuda por maternidad. — También se conviene que, por nacimiento de cada hijo durante la vigencia del Convenio, recibirán por el concepto señalado en el epígrafe la cantidad de 22.000 pesetas.

Artículo 29°. Ayuda por matrimonio. — Se acuerda que los trabajadores que contraigan matrimonio, teniendo en la Empresa una antigüedad de al menos de seis meses, recibirán en concepto de ayuda, una mensualidad del salario establecido en las tablas de este Convenio.

Artículo 30°. Ayuda escolar. — La Empresa destinará la cantidad de 235.000 (doscientas treinta y cinco mil) pesetas anuales por este concepto, que serán distribuidas entre la Dirección de la Empresa y el Comité de la misma.

Artículo 31°. Seguro colectivo de vida. — La Empresa formalizará un Seguro Colectivo de Vida, que comprende a todos los trabajadores y que cubrirán los siguientes eventos:

a) Muerte natural, un millón de pesetas.

b) Incapacidad profesional, un millón de pesetas.

c) Muerte por accidente, dos millones de pesetas.

d) Muerte por accidente de tráfico, tres millones de pesetas.

Artículo 32°. Jubilación. — El trabajador que cause baja en la Empresa por jubilación, percibirá una prima en proporción a sus años de servicio, que estará calculada de la forma siguiente:

Más de 5 y menos de 10 años de antigüedad, 2 mensualidades.

Más de 10 y menos de 15 años de antigüedad, 4 mensualidades.

Más de 15 y menos de 20 años de antigüedad, 6 mensualidades.

Más de 20 años de antigüedad, 9 mensualidades.

Por mensualidad se entiende el salario mínimo garantizado, más el plus de antigüedad que le corresponda.

Artículo 32°. Uniformes. — La Empresa suministrará dos unifor-

mes completos anualmente a cada empleado. Asimismo, suministrará todas aquellas prendas en que se establezcan condiciones determinadas sobre su modelo o color.

Artículo 34°. **Manutención.** — El personal recibirá 738 (setecientas treinta y ocho) pesetas diarias, en concepto de manutención, disponiendo para cenar de una hora diaria, pudiendo salir fuera del recinto del Casino para dicho menester.

Artículo 35°. **Abuso de autoridad.** — Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito a través de sus representantes a la Dirección de la Empresa, de los actos que suponen abuso de autoridad de sus jefes inmediatos y/o de cualquiera anomalía cometida por éstos o por sus compañeros de trabajo. Recibido el escrito, la Dirección abrirá el oportuno expediente y resolverá lo que proceda.

Artículo 36°. Las propinas recaudadas en el guardarropa no entran a formar parte del tronco general.

Artículo 37°. La Empresa se compromete a tener ingresada la nómina el último día de cada mes en el Banco domiciliado de cada empleado.

Artículo 38°. **Complemento por el I. L. T.** — La Empresa complementará, en caso de Invalidez Laboral Transitoria, las prestaciones de la Seguridad Social, en las cuantías y condiciones siguientes:

- a) Si la tasa de absentismo laboral mensual, está entre el cuatro y el cinco por ciento, se complementará hasta el 100 por 100 del salario.
- b) Si la tasa de absentismo laboral mensual, está entre el 5 y el 6 por 100, se complementará hasta el 87,50 por 100 del salario.
- c) Si la tasa de absentismo labo-

ral mensual, excede del seis por ciento, no se abonará ninguna cantidad.

Artículo 39°. **Garantías sindicales.** — En lo estipulado en este artículo se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, además de las siguientes:

a) Cada miembro del Comité de Empresa dispondrá de veinte horas mensuales retribuidas para el ejercicio de acción sindical y laboral dentro o fuera del centro de trabajo, no computándose a estos efectos las que se dediquen por iniciativa de la Empresa. Dichas horas podrán ser acumuladas en uno o varios de sus miembros.

b) La Empresa entregará, mensualmente, la cantidad de veinte mil pesetas al Comité de Empresa para la atención de sus gastos.

c) En el recinto del Casino, el Comité de Empresa dispondrá de un local debidamente acondicionado, así como de un tablón de anuncios en lugar visible, en el que deberán figurar el C-1 y el C-2 de cotización a la Seguridad Social, cuadro de horarios, descanso semanal y diario, vacaciones, calendario oficial de fiestas, etc. etc.

Artículo 40°. **Comité de Seguridad e Higiene.** — Se estará a lo que determine la Ordenanza de Seguridad Social e Higiene en el Trabajo.

Artículo 41°. **Ayuda a subnormales.** — Se estará a lo que determine la Ley sobre la materia, aportando la Empresa una cantidad mensual equivalente al salario mínimo interprofesional en cada momento vigente.

Artículo 42°. **Anticipos reintegrables al personal.** — La Empresa dispondrá de un fondo de maniobra de 2.000.000 (dos millones) de pesetas anuales para hacer anticipos reintegrables a su personal, cuya

cuantía máxima de concesión se fija en 150.000 (ciento cincuenta mil) pesetas. El plazo máximo de amortización será el de seis meses.

Artículo 43°. **Comisión Paritaria para categorías.** — Se establece una Comisión Paritaria de Empresa y Comité, que estudiarán la unificación de las siguientes categorías profesionales: croupier, cajero, inspector de tercera, recepcionista y oficial de segunda de mantenimiento. Se establecerán las fórmulas, así como las proporciones económicas que serán aportadas por ambas partes. La Empresa manifiesta la voluntad de que su actuación en la misma irá dirigida a llegar a su unificación en el plazo máximo de seis años y que su aportación económica será siempre superior a la aportada por los trabajadores.

Cláusula adicional

La comisión negociadora de este Convenio se encuentra formada por los siguientes señores: D. Joaquín Gómez Gómez, D. Juan Peche Gacabelos, D. Luis Cachón Fernández, D.ª Rosa Cueto Viscarolasaga, D. José Roiz Lavín, D. Luis Alberto Pacheco Peral, D. Joaquín Ambrosio López y D. Francisco Dosal Rivero, por la representación de los trabajadores. La representación de la Empresa está compuesta por D. José M.ª García Rivero, Juan Manuel Ríos Berrazueta, D. Luis Pérez Alday, D. Bernardino M. Bastos de Almeida, D. José M. Moratinos Palacios y D. Antonio Aguilar Gómez.

Este Convenio es el resultado del pleno acuerdo de las partes, comprometiéndose las mismas al más exacto cumplimiento de las normas establecidas en el mismo.

Santander, a 22 de junio de 1984.
— Siguen firmas ilegibles.

CATEGORIAS	SALARIO MENSUAL-BRUTO	SALARIO ANUAL-BRUTO
PERSONAL DE JUEGO		
Inspector 1ª o Jefe de Sala-A-	202.455	2.834.370
Inspector 1ª o Jefe de Sala-B-	187.485	2.624.790
Inspector 2ª o Jefe de Sector-A-	162.105	2.269.470
Inspector 2ª o Jefe de Sector-B-	150.130	2.101.820
Inspector 3ª o Jefe de Mesa-A-	139.700	1.955.800

Inspector 3ª o Jefe de Mesa-2-	122.575	1.716.050
Croupier de 1ª	97.585	1.366.190
Croupier de 2ª	92.960	1.301.440
Croupier de 3ª	86.090	1.205.260
Jefe de Caja	150.140	2.101.960
Subjefe de Caja	122.575	1.716.050
Cajero de 1ª	92.960	1.301.440
Cajero de 2ª	86.090	1.205.260
Cajero de 3ª	63.685	891.590
Jefe de Recepción	92.960	1.301.440
Subjefe de Recepción	70.545	987.630
Fisonomista de 1ª	86.840	1.215.750
Recepcionista de 1ª	60.525	847.350
Recepcionista de 2ª	59.220	829.080
Valets	57.495	804.930
PERSONAL RELACIONADO CON LA SALA DE JUEGO		
Jefe de Servicios Técnicos	97.585	1.366.190
Oficial 1ª Mantenimiento	78.335	1.096.690
Oficial 2ª Mantenimiento	70.195	982.730
Ayudante de Mantenimiento	67.465	944.510
Portero	57.495	804.930
Guardarropa	57.495	804.930
Aseos	57.495	804.930
Limpiadora	51.930	727.020
PERSONAL DE SEGURIDAD		
Jefe de Seguridad	135.225	1.893.150
Subjefe de Seguridad	128.960	1.805.440
Oficial de Seguridad	119.515	1.673.210
Vigilante Jurado	92.960	1.301.440
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Director Administrativo	135.225	1.893.150
Jefe de Contabilidad	86.090	1.205.260
Oficial de 1ª	92.960	1.301.440

C A T E G O R I A S	SALARIO MENSUAL-BRUTO	SALARIO ANUAL-BRUTO
Oficial de 2ª	70.545	987.630
Secretaria	63.685	891.590
Auxiliar	55.820	781.480
Contable	75.220	1.053.080
PERSONAL SERVICIOS VARIOS		
Relaciones Públicas	107.345	1.502.830
Chófer	86.090	1.205.260

ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL

AYUNTAMIENTO DE TORRELAVEGA

Bases del concurso-oposición libre para la provisión en propiedad de una plaza de conductor

Primera: Objeto de la convocatoria. — Es objeto de la convocatoria, la provisión, por el procedimiento de concurso-oposición libre de una plaza de conductor, vacante en la plantilla en el Ayuntamiento de Torrelavega, encuadrada en el subgrupo de Servicios Especiales; clase: plazas de cometidos especiales; coeficiente 1,7; proporcionalidad 4; pagas extraordinarias, trienios y demás retribuciones y emolumentos que corresponsan con arreglo a la legislación vigente.

El número de plazas convocadas quedará ampliado a la que realmente existan al día de la finalización de los ejercicios del concurso-oposición, de conformidad con la disposición transitoria séptima del R. D. 4.046/77, de 6 de octubre.

Segunda: Condiciones de los aspirantes. — Para tomar parte en la oposición, será necesario:

- Ser español.
- Tener cumplidos 18 años de edad, y no exceda de aquella que falte menos de 10 años para la jubilación forzosa por edad.
- Estar en posesión del certificado de Estudios Primarios.
- Haber observado una buena conducta.
- No padecer enfermedad o defecto físico que impida el desempeño de la función.
- No haber sido separado mediante expediente disciplinario del

Servicio del Estado o de la Administración Local.

g) No hallarse incurso en causa de incompatibilidad, según el artículo 36 del Reglamento de Funcionarios de Administración Local.

h) Poseer carnet de conducir de clase C-2.

i) Tener conocimientos de electricidad.

Tercera: Instancias. — Las instancias solicitando tomar parte en el concurso-oposición en las que los aspirantes deberán manifestar que reúnen todas y cada una de las condiciones que se exigen en la base segunda, y que se comprometen a prestar juramento o promesa en la forma legalmente establecida, se dirigirán al presidente de la Corporación y se presentarán en el Registro General de ésta, debidamente reintegradas durante el plazo de treinta días hábiles, contados a partir del siguiente en el que aparezca el anuncio de la convocatoria en el Boletín Oficial de Cantabria.

Las instancias también podrán presentarse en la forma que determina el artículo 66 de la Ley de Procedimiento Administrativo.

Cuarta: Admisión de los aspirantes. — Expirado el plazo de presentación de instancias, la presidencia de la Corporación aprobará la lista provisional de los aspirantes admitidos y excluidos que se hará pública en el Boletín Oficial de Cantabria, y será expuesto en el tablón de anuncios de la Corporación, concediéndose un plazo de quince días para reclamaciones. a tenor del artículo 121 de la Ley de Procedimiento Administrativo. Dichas reclamaciones, si las hubiera, serán aceptadas o rechazadas en la resolución por la que se apruebe la lista definitiva, que será hecha pública, asimismo, en la forma indicada.

Quinta: Tribunal Calificador. — El Tribunal Calificador del concurso-oposición, estará constituido de la siguiente forma:

Presidente El alcalde-presidente del Ayuntamiento o persona en quien delegue.

Vocales: Un representante del Profesorado Oficial del Estado; un representante de la Comunidad Autónoma de Cantabria; el jefe del servicio; un funcionario de carrera del Ayuntamiento.

Secretario: El secretario general de la Corporación o funcionario en quien delegue.

La designación de los miembros del Tribunal incluirá la de los respectivos suplentes.

Sexta: Comienzo y desarrollo de las pruebas. — Los ejercicios de la oposición no podrán comenzar hasta transcurridos dos meses desde la fecha en que aparezca publicado el anuncio de la convocatoria. Quince días antes de comenzar el primer ejercicio, se anunciará en el Boletín Oficial de Cantabria la fecha, hora y local en que habrá de tener lugar.

Los aspirantes serán convocados para cada ejercicio en llamamiento único, salvo casos de fuerza mayor debidamente justificados y apreciados libremente por el Tribunal.

Séptima: De la oposición. — Los ejercicios de la oposición serán los siguientes:

Primer ejercicio: Consistirá en escritura al dictado de un texto elegido por el Tribunal, y resolución de dos problemas de aritmética elemental durante el espacio de una hora.

Segundo ejercicio: Consistirá en contestar a un cuestionario en forma de test, sobre conocimientos básicos de mecánica y reparaciones elementales de vehículos y motores de explosión.

Asimismo, el cuestionario comprenderá preguntas en forma de test, sobre conocimientos de electricidad.

Tercer ejercicio: Práctico, consistente en dos pruebas:

a) Sobre el motor de un vehículo: solucionar una pequeña reparación de las que habitualmente se pueden presentar en ruta y que deben ser resueltas por el conductor, normalmente sin acudir un taller.

b) Una prueba de conducción, tanto en ciudad como en carretera.

Cuarto ejercicio: Pruebas prácticas, que dispondrá el Tribunal libremente, y que demuestren los conocimientos del aspirante en materia de electricidad.

Octava: Del concurso. — Los aspirantes harán constar en sus instancias, cuantos méritos estimen oportuno alegar, que deberán justificar documentalmente.

El Tribunal no tomará en consideración otros méritos que los alegados por los aspirantes y justificados documentalmente con la solicitud presentada.

Novena: Calificación. — Oposición: El primer ejercicio de la oposición se calificará de 0 a 5 puntos, quedando eliminados aquellos opositores que no alcancen un mínimo de 2,5 puntos.

Los ejercicios segundo, tercero y cuarto, se calificará cada uno de 0 a 10 puntos, siendo eliminados aquellos que no obtengan en cada ejercicio un mínimo de 5 puntos.

Concurso: El Tribunal otorgará por los méritos alegados y justificados documentalmente, y con carácter discrecional una calificación conjunta de 0 a 5 puntos.

Las calificaciones se adoptarán sumando las puntuaciones otorgadas por los miembros del Tribunal y dividiendo el total por el número de asistentes, siendo el cociente la calificación definitiva.

El orden de clasificación definitiva vendrá determinado por la suma de las puntuaciones obtenidas en el conjunto de los ejercicios que comprende la fase de oposición, y a la que se sumará la puntuación obtenida en la fase de concurso.

Décima: Relación de aprobados, presentación de documentos y nombramiento de funcionarios en

prácticas. — Terminada la calificación de los aspirantes, el Tribunal publicará la relación de aprobados por orden de puntuación, no pudiendo rebasar éstos el número de plazas vacantes y elevará dicha relación a la presidencia para que formule la correspondiente propuesta de nombramiento. Al mismo tiempo remitirá a dicha autoridad el acta de la última sesión, en la que habrán de figurar, por orden de puntuación, todos los aspirantes que, habiendo superado todas las pruebas, excediesen del número de plazas convocadas.

El aspirante propuesto presentará en la Secretaría General, dentro del plazo de treinta días hábiles los documentos acreditativos de las condiciones de capacidad y requisitos exigidos en la base segunda, y que son:

—Certificado de nacimiento.

—Certificado de Estudios Primarios.

—Certificación negativa del Registro Central de Penados y Rebeldes, referida a la fecha de la terminación de las pruebas selectivas y declaración de conducta suscrita por el interesado, según fija la Ley 68/80, de 1 de diciembre.

—Declaración jurada de no hallarse incurso en causa de incapacidad o incompatibilidad.

—Carnet de conducir de clase E.

—Certificado acreditativo de no padecer enfermedad o defecto físico que imposibilite el normal ejercicio de la función. Este justificado deberá ser expedido por la Jefatura Provincial de Sanidad.

Quienes tuvieren la condición de funcionarios públicos estarán exentos de justificar los requisitos ya demostrados para obtener su anterior nombramiento.

Si dentro del plazo indicado, y salvo los casos de fuerza mayor, los aspirantes propuestos no presentaren su documentación o no reunieren los requisitos exigidos, no podrán ser nombrados y quedarán anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de las responsabilidades en que hubieren podido incurrir por falsedad.

La Comisión Municipal Permanente nombrará como funcionario en prácticas al aspirante propuesto, el cual se incorporará dentro del plazo de treinta días a contar del si-

guiente a aquel en que se notifique su nombramiento.

Undécima: Fase de prácticas: Las prácticas tendrán por objeto la valoración del aspirante o aspirantes que hayan sido nombrado o nombrados por la CMP. Tendrán una duración de seis meses. A estos fines, el jefe del Servicio correspondiente procederá a informar las prácticas desarrolladas durante citado período, informe que será razonado y que versará sobre la aptitud profesional del aspirante, elevándose el mismo a la propia Comisión Municipal Permanente.

Decimosegunda: Resolución aprobando la fase de prácticas y nombramiento como funcionario de carrera. — Una vez superada la fase de prácticas, por la Comisión Municipal Permanente se procederá al nombramiento del aspirante o aspirantes aprobados como funcionarios de carrera, debiendo tomar posesión en el plazo de treinta días hábiles a contar del siguiente al de la notificación del nombramiento; aquellos que no lo hicieren, salvo causa de fuerza mayor, debidamente justificada, quedarán en la situación de cesantes.

Decimotercera: En los supuestos no previstos en estas bases, regirán el R. D. 3.046/77, de 6 de octubre, la Reglamentación General para Ingreso en la Administración Pública, aprobada por D. 1.411/1968, de 27 de junio y el Reglamento de Funcionarios de Administración Local, de 30 de mayo de 1952.

Torrelavega, 24 de julio de 1984.
—EL alcalde, Fdo. (ilegible). El secretario. Fdo. (ilegible).

BOLETIN OFICIAL DE CANTABRIA

TARIFAS

	Ptas.
Número suelto del día	17
Id. del año en curso	22
Id. de años anteriores	33
Separata, por hoja	7
Suscripciones anuales	1.870
Id. semestrales	890
Id. trimestrales	696
<i>Anuncios e inserciones:</i>	
Por palabra	9
Por plana entera	8.250
Por línea o fracción de línea en plana de 3 columnas	49
Id. id. de 2 columnas	81
(El pago de las inserciones se verificará por adelantado)	