



CC.AA. CANTABRIA NUM.SUS.00163

CONSEJERIA DE PRESIDENCIA
J. SECC. REGIMEN INTERIOR
DIPUT. REG. DE CANTABRIA

SANTANDER
O.P. 39003
CANTABRIA

Boletín Oficial de Cantabria

Año LV

Lunes, 19 de agosto de 1991. — Número 165

Página 2.925

SUMARIO

II. ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO,

2. Otras disposiciones

Dirección Provincial del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en Cantabria.— Convenio colectivo de trabajo del sector de «Empresas de Bingos de Cantabria» 2.926

III. ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL

1. Personal

Vega de Pas.—Nombramiento de tenientes de alcalde 2.934

Villacarriedo.—Lugar, fecha y hora para una plaza de alguacil 2.934

3. Economía y presupuestos

Santillana del Mar.—Aprobado el expediente de modificación de créditos número tres dentro del vigente presupuesto general 2.934

IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

2. Anuncios de Tribunales y Juzgados

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Número Dos de Torrelavega.— Expedientes números 490/89, 66/90, 43/90 y 182/90 2.935

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Número Cuatro de Torrelavega.— Expedientes números 190/90 y 172/90 2.936

Juzgado de lo Penal Número Uno de Santander.— Requisitoria 2.936

II. ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

2. Otras disposiciones

DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

Convenio colectivo de trabajo del sector de «Empresas de Bingos de Cantabria»

ARTICULO 1º.- AMBITO PERSONAL.

El presente convenio establece las bases para las relaciones laborales entre las empresas organizadoras del juego del Bingo, y sus trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contrato.

ARTICULO 2º.- AMBITO TERRITORIAL.

Las normas de este convenio, son de obligada aplicación para la totalidad de las empresas organizadoras del juego de Bingo, radicadas en la Región de Cantabria, tanto las actualmente en funcionamiento, como las que pudieran abrirse en un futuro.

ARTICULO 3º.- AMBITO FUNCIONAL.

Están incluidas en el campo de aplicación de este convenio todas las empresas dedicadas a la organización del juego de Bingo, bien sean sociedades de servicios, o titulares de Licencia Gubernativa, cuando exploten u organicen directamente la actividad del Bingo.

ARTICULO 4º.- VIGENCIA Y DURACION.

Este convenio entrará en vigor a partir del 1 de Enero de 1.991, y su duración será de DOS años, por lo que finalizará el 31 de Diciembre de 1.992, prorrogándose de año en año, por tácita reconducción, hasta que entre en vigor un nuevo convenio.

ARTICULO 5º.- DENUNCIA.

La denuncia de este convenio, será automática, y las partes se comprometen a formar la mesa negociadora el día 1 de Diciembre de 1.992.

ARTICULO 6º.- CARACTERISTICAS DEL CONVENIO.

Todas las condiciones económicas o de otra índole pactadas en este convenio, consideradas en su conjunto y en computo anual, tienen la condición de mínimos.

Los convenios de ámbito inferior al presente, tendrán el carácter de complementarios de este convenio Regional.

Los conflictos que se originen por concurrencia de convenios, se resolverán por los trámites legalmente previstos.

ARTICULO 7º RESPECTO DE LAS MEJORAS ADQUIRIDAS

Las empresas afectadas por el presente convenio, respetarán las condiciones más beneficiosas o ventajas concedidas a sus trabajadores antes o después de la aprobación del mismo, consideradas todas ellas en computo anual, sin perjuicio de lo que establece el artículo siguiente.

ARTICULO 8º.- ABSORCIÓN Y COMPENSACION.

Todas las condiciones pactadas en este convenio, son compensables en su totalidad y en computo anual por las mejoras de cualquier índole que vengán disfrutando los trabajadores, cuando estas superen la cuantía total del convenio, y se consideren absorbibles desde la entrada en vigor del mismo.

CAPITULO II CONTRATACION

ARTICULO 9º.- CONTRATACION.

El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción

de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores.

Esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del D.N.I., el domicilio, el estado civil y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/82 de 5 de Mayo, pudiera afectar a la intimidad personal.

La copia básica se entregará por el empresario en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a los representantes legales de los trabajadores, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

Posteriormente dicha copia se enviará a la Oficina de Empleo. Cuando no exista representación legal de los trabajadores, también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la oficina de empleo.

En los contratos sujetos a la obligación de registro en el INEM, la copia básica se remitirá junto con el contrato, a la Oficina de Empleo. En los restantes supuestos, se remitirá exclusivamente la copia básica.

El empresario notificará a los representantes legales de los trabajadores las prórrogas de los contratos de trabajo a los que se refiere el nº 1 de la Ley 2/91 de 7 de Enero, así como las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuviera lugar.

Los representantes legales de los trabajadores, deberán recibir, al menos trimestralmente, información acerca de las previsiones del empresario sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, así como de los supuestos de subcontratación.

Todas las empresas afectadas por el presente convenio, cubrirán los puestos de trabajo de sus correspondientes plantillas mínimas fijadas en el Reglamento del Juego de Bingo, con personal fijo de plantilla, sin que sea precisa su presencia física en la sala; podrá utilizarse cualquier otra modalidad de contrato dentro de los límites fijados por los Decretos que las regulen para el personal que se contrate por encima de los mínimos fijados por el Reglamento vigente, o el que pueda dictarse en un futuro.

En las salas de nueva apertura, la contratación será revisada por la comisión paritaria del convenio. Los empresarios comunicarán a la comisión paritaria del convenio con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su apertura prevista, una lista de los futuros trabajos, con indicación de los puestos a desempeñar, y una breve descripción del grado de experiencia, tiempo de permanencia en el ejercicio de la profesión, y oficina de empleo de la que procedan.

ARTICULO 10º.- FOMENTO DEL EMPLEO

Dada la actual situación de paro existente en el estado español, y para el fomento del empleo, a partir de la entrada en vigor del convenio, quedará prohibida la contratación de personal en régimen de pluriempleo.

Se exceptúa, la prohibición total de pluriempleo del trabajador fijo de carácter discontinuo.

Los nuevos puestos de trabajo, así como las vacantes que se produzcan, se cubrirán mediante la contratación de profesionales del Bingo en situación de desempleo.

Las empresas facilitarán la formación de sus plantillas, propiciando la realización de prácticas en puestos de categoría superior.

ARTICULO 11º.- PREFERENCIA DE INGRESO.

En igualdad de condiciones profesionales, siempre y cuando reúnan los requisitos legales necesarios, tendrán derecho preferente para el ingreso en la empresa, aquellos trabajadores que se hallen debidamente inscritos como parados en la Oficina de Empleo, y que hubieran desempeñado funciones en la empresa de que se trate, con un contrato eventual, interino, de trabajo discontinuo, o a tiempo parcial.

ARTICULO 12g.- PERIODO DE PRUEBA.

El ingreso de los trabajadores fijos, se considerará hecho a título de prueba. Dadas las especiales características que, en lo referente a la duración de las licencias gubernativas se dan en cuanto a la explotación de las salas, sea cual fuere la duración del contrato de trabajo, el periodo de prueba, no podrá exceder de los siguientes plazos:

Jefe de Sala ...3 meses.
 Jefe de Mesa y Cajeros...2 meses.
 Vendedores, Locutores, Admisión y Control..1 mes.
 Resto del personal ...15 días.

Solo se entenderá que el trabajador está sujeto a periodo de prueba, si así consta por escrito.

ARTICULO 13g ASCENSOS.

Gozarán de preferencia para cubrir las vacantes que se produzcan en niveles superiores, aquellos trabajadores fijos de la empresa, siempre que se le conceda el carnet profesional correspondiente al nuevo puesto a desempeñar.

El proceso de selección, se establecerá previa consulta a los representantes legales de los trabajadores.

ARTICULO 14g.- CLASIFICACION DEL PERSONAL POR RAZON DE SU PERMANENCIA.

Por razón de su permanencia al servicio de la empresa, los trabajadores se clasificarán en fijos, fijos a tiempo parcial, fijos de trabajo discontinuo, eventuales, interinos, y temporales.

FIJOS, tendrán esta consideración, los trabajadores admitidos en la empresa sin pactar modalidad alguna en cuanto a la forma o duración de su contrato de trabajo.

Se considerarán al menos como puestos fijos, las plantillas mínimas fijadas por Ley.

FIJOS A TIEMPO PARCIAL, tendrán esta consideración, los trabajadores que presten sus servicios durante un determinado número de horas al día, con el único fin de cubrir el periodo de descanso diario, o de cena del resto de trabajadores. La jornada para este tipo de trabajadores, en ningún caso podrá exceder de 20 horas semanales.

El trabajador fijo a tiempo parcial, no podrá realizar horas extraordinarias. En caso de realizarlas, el contrato se transformará automáticamente en contrato fijo. Queda excluido de esta prohibición, las horas por causa de fuerza mayor, tales como sustitución de enfermedades, ausencias, etc.

Este tipo de trabajador, no verá mermados sus derechos, (vacaciones, derechos sindicales, antigüedad, etc) salvo en lo que proporcionalmente corresponda a su jornada.

El número de trabajadores bajo esta modalidad de contrato, en ningún caso podrá exceder del 33% de la plantilla obligatoria, actualmente vigente.

FIJOS DE TRABAJOS DISCONTINUOS, tendrán esta consideración, aquellos que sean contratados para trabajar determinados días al mes, bien para cubrir vacantes que se produzcan por descanso semanal de los trabajadores fijos de plantilla, o bien porque la sala de juego no funcione nada más que en determinados días a la semana.

La consideración de trabajadores discontinuos, se hará constar obligatoriamente en el contrato de trabajo, así como las especiales circunstancias que puedan concurrir en el mismo. Se computará su antigüedad a todos los efectos desde la firma del contrato de trabajo.

EVENTUALES, tendrán esta consideración, los trabajadores admitidos por la empresa de actividad permanente, para realizar trabajos cuya duración máxima no sobrepase los tres meses.

Solo podrán formalizarse este tipo de contratos, por razón de temporada o por acontecimientos extraordinarios, lo que deberá constar en el contrato que se suscriba, si al terminarse este periodo, el trabajador continuase prestando servicios en la empresa, adquiriría la condición de fijo de plantilla con efectos desde el comienzo de la prestación de sus servicios.

En el supuesto de que este contrato de trabajo fuera rescindido al finalizar su duración, no podrá admitirse otro trabajador eventual para ocupar dicho puesto o similar, hasta que no hayan transcurrido dos meses. En caso contrario, el nuevo eventual, adquiriría la condición de fijo.

En ningún caso podrán existir en una empresa un número de trabajadores eventuales superior al 30% de la plantilla mínima obligatoria actualmente vigente.

LOS INTERINOS, tendrán esta consideración, los contratados para sustituir a otros trabajadores fijos con derecho a reserva del puesto de trabajo.

En el contrato se especificará el nombre del sustituido, y la causa de la sustitución.

TEMPORALES, tendrán esta consideración, los trabajadores contratados para realizar funciones de carácter normal en la empresa, que reúnen los requisitos exigidos por las disposiciones que regulan este tipo de contratación, dentro de los límites que en las mismas se fijan, y por la duración mínima de 6 meses.

Cuando las empresas utilicen cualquier modalidad de contratos en prácticas, o para la formación, se comprometen a abonar a dichos trabajadores cuando realicen jornada completa, los salarios pactados en el presente convenio, en otro caso, percibirán la parte proporcional a la jornada que realicen.

ARTICULO 15.-RENOVACION DE CONTRATOS.

En los casos de renovación de permisos, autorizaciones, y licencias gubernativas, se mantendrá la situación existente de los respectivos contratos de trabajo, sin que en ningún caso pueda el trabajador, por motivo de esta renovación, perder la antigüedad adquirida.

ARTICULO 16g.- CESES.

El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia o, en su caso el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

El trabajador, podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo de finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, o bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad.

Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador, podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

El mismo procedimiento se seguirá con la liquidación de salarios que correspondan a los trabajadores fijos discontinuos, en los supuestos de conclusión de cada periodo de actividad.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente al servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito, con acuse de recibo, con un plazo de 15 días. El incumplimiento por parte del trabajador, de la obligación de preavisar con la antelación indicada, dará derecho a la empresa a descontar de su liquidación, el importe de un día de salario por cada día de retraso en el aviso.

La empresa vendrá obligada, quince días antes de causar baja el trabajador, a entregar a este la liquidación y finiquito para su comprobación, la cual abonará el último día de trabajo. El incumplimiento de esta obligación, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe del salario de un día por cada día de retraso en el abono de la liquidación, con el límite del número de días de preaviso. No existirá tal obligación, y por consiguiente, no nace ese derecho, si el trabajador no preavisa con la antelación debida.

ARTICULO 17g.-RESOLUCION DE CONTRATOS.

Será causa suficiente para que las empresas afectadas por el presente convenio puedan dar por resueltos los contratos de trabajo con los trabajadores a su cargo, sin más trámite que el conducente a la obtención de los derechos del subsidio de desempleo

para los afectados, el hecho de que habiendo sido solicitados, no les sean renovados los permisos autorizaciones o licencias gubernativas para el desarrollo de la actividad, sin perjuicio de lo establecido en el artículo de subrogación, y demás derechos reconocidos en la legislación vigente.

La renovación de los permisos, autorizaciones, y licencias gubernativas, producirá la prórroga automática de los contratos de trabajo en los términos pactados.

En el supuesto de que los concesionarios de los permisos autorizaciones o licencias gubernativas, rescindieran los contratos suscritos con la empresa de servicios, pero siguieran desarrollando directamente la actividad del juego, el personal de la empresa de servicios cesante, pasaría automáticamente a depender del titular de la licencia, con reconocimiento de todos los derechos adquiridos, y en las mismas condiciones en que fueron contratados.

ARTICULO 18o.- CIERRE TEMPORAL.

En caso de cierre temporal, la empresa abonará íntegramente el salario del convenio a los trabajadores que por no haber sido dados de alta en la Seguridad Social en el día de su incorporación efectiva a su puesto de trabajo, no llevarán el tiempo suficiente de cotización, y no pudieran acogerse al subsidio de desempleo. En todo caso, las empresas en situación de cierre temporal, realizarán todas las gestiones conducentes a conseguir los beneficios del subsidio de desempleo del personal a su cargo.

ARTICULO 19o.- SUBROGACION DE SERVICIOS.

Con el fin de regular la estabilidad en el empleo de los trabajadores de la actividad, cuando la empresa de servicios pierda la adjudicación de los servicios de un centro de trabajo por resolución del contrato de arrendamiento de servicios, y no pueda asignar al personal afectado otro puesto de la misma categoría en su plantilla, el trabajador pasará a la plantilla de la empresa de servicios adjudicataria del servicio que venía desempeñando la entidad titular, la cual deberá respetar al trabajador, todos los derechos laborales que tuviera reconocidos en su anterior empresa, incluso la antigüedad, en este caso, el productor, tendrá derecho exclusivamente a percibir con cargo a su anterior empresa, la liquidación de los haberes y partes proporcionales de las gratificaciones y vacaciones, integrándose en la plantilla de la nueva adjudicataria en el momento en que esté en posesión de la documentación, licencias gubernativas, y demás requisitos reglamentarios para el desempeño de sus funciones.

La empresa cesante en el servicio, deberá preavisar documentalmente al personal afectado, la resolución del contrato de arrendamiento de servicios. También deberá notificar la subrogación a la nueva empresa con anterioridad a hacerse cargo de la explotación de la sala, acompañando certificación con informe de los representantes de los trabajadores, en la que deberá constar el nombre del productor, fecha de nacimiento, nombre de los padres, estado civil, número de los beneficiarios de prestaciones a la familia, importe de la totalidad de percepciones de cualquier clase, antigüedad, certificaciones del INSS, de hallarse al corriente de pago de sus obligaciones a la seguridad social, poniendo a disposición de la misma los documentos que aquella estime oportunos para la comprobación de la veracidad de todo ello.

Sin perjuicio de cualquier otra responsabilidad a que en derecho hubiera lugar, la empresa cesante en la prestación del servicio, responderá frente a la que lo tome a su cargo, por cualesquiera irregularidad en el pago de salarios o cuotas a la seguridad social en las que pueda haber incurrido durante el contrato de trabajo con el productor que haya pasado de una a otra plantilla, de acuerdo con las anteriores normas.

Estas normas no se aplicarán a los trabajadores eventuales, quienes estarán a su especial normativa.

Si la entidad titular de la licencia gubernativa, solicita plazo para contratar con una nueva empresa de servicios, o para hacerse cargo directamente de la explotación, responderá frente a los trabajadores, y durante el plazo que se le conceda, de las obligaciones contraídas por la anterior empresa, (pago de salarios, seguridad social, y demás obligaciones laborales)

La subrogación prevista en este artículo, será también de aplicación en el supuesto de que una entidad titular de licencia que viniera explotando directamente su licencia, contrata con una empresa de servicios la explotación de la sala.

Asimismo, será aplicable en el caso de que una empresa de servicios, ceda la explotación de la sala a otra empresa de servicios.

CAPITULO III. CATEGORIAS PROFESIONALES

ARTICULO 20.- NIVELES PROFESIONALES.

Nivel 1.....Jefe de Sala.

Nivel 2.....Jefe de Mesa.

Nivel 3.....Cajero.

Nivel 4.....Locutor-Vendedor, Admisión, control, y Auxiliar de Sala.

Nivel 5.....Servicios complementarios; Aparca-coches, Vigilantes, Porteros y Limpiadoras.

ARTICULO 21.-DEFINICION DE LAS CATEGORIAS

JEFE DE SALA, ejercerá la dirección y control general del funcionamiento de la sala, adoptando las decisiones relativas a la marcha de las distintas operaciones, de acuerdo con las normas técnicas del Bingo, y marcando el ritmo adecuado a aquellos: cuidará del correcto funcionamiento de todos los aparatos, instalaciones y servicios, ejercerá la jerarquía sobre todo el personal al servicio de la sala; será el responsable de la correcta llevanza de la contabilidad específica del juego, así como la tenencia y custodia en la propia sala, de las autorizaciones precisas para su funcionamiento, y de la documentación relativa al personal. Asimismo, el Jefe de Sala, ostentará la representación de la entidad titular de la autorización, o en su caso de la empresa de servicios que gestione el juego, tanto frente a los jugadores, como ante los agentes de la autoridad, a menos que dicha representación, se halle atribuida a otra persona, y esta se encuentre presente en la sala.

JEFE DE MESA, será el responsable de la comprobación de las bolas y cartones; llevará la contabilidad de los cartones vendidos para cada jugada o sorteo, efectuará la determinación de los premios de línea o bingos; comprobará los cartones premiados, informando efectivamente de todo ello a los jugadores; será el responsable y custodio del libro de actas y de registro, y llevará el control del "stock" de cartones por partida. Contestará individualmente cuantas peticiones de información o reclamaciones formulen los jugadores, y consignará todo ello, como las incidencias que se produzcan, en el acta de cada sesión.

CAJERO, tendrá en su poder los cartones, y los entregará ordenadamente a los vendedores, indicará al Jefe de Mesa, el número de cartones vendidos, así como las cantidades que corresponden a los premios de línea o bingo; recaudará el dinero obtenido en la venta de cartones; preparará las cantidades correspondientes a cada premio para su cobro.

LOCUTOR VENDEDOR, realizará la venta directa de los cartones y la recaudación de su importe, que entregará junto con los cartones sobrantes al cajero; retirará de la mesa antes de efectuar la venta de los nuevos cartones, los utilizados por los jugadores en la jugada anterior, y repasará las series dentro de su jornada laboral. En su turno de locutor, pondrá en funcionamiento la máquina cuando se inicie la jugada; leerá en voz alta el número de bola según el orden de salida; apagará la máquina al finalizar el juego, y abonará a los jugadores el importe de línea y bingo. Cuando realice la labor de locución, no realizará la función de venta de cartones, aunque podrá colaborar en otras funciones dentro de la sala.

ADMISION Y CONTROL, será el encargado de controlar la entrada de jugadores en la sala de juego, comprobando que el carnet, corresponde a la persona que lo presente, e impidiendo la entrada a las personas que lo tuvieran prohibido, dando cuenta al jefe de sala de los incidentes. Tendrá asimismo, como misión, la llevanza del fichero de visitantes y su actualización.

AUXILIAR DE SALA, realizará todas las funciones auxiliares del bingo que se le encomienden, colaborando con los vendedores en todas sus funciones; retirará de la mesa los cartones usados, y mantendrá la mesa en perfecto orden; sustituirá a los vendedores

locutores y servicio de admisión durante sus ausencias, y podrá repasar series dentro de su jornada laboral.

Tanto la definición de categorías que antecede como la asunción de responsabilidades, estará en cada momento a lo que sobre el particular determine el Reglamento del Juego del Bingo.

SERVICIOS COMPLEMENTARIOS. Estas categorías, (aparca-coches, porteros, vigilantes, limpiadores etc.), no están comprendidas entre las técnicas del bingo, y realizarán las funciones propias de sus especialidades, sin que les sea exigido el carnet o permiso gubernativo de ninguna clase.

CAPITULO IV. CONDICIONES DE TRABAJO

ARTICULO 22.- JORNADA LABORAL.

Durante la vigencia del presente convenio, las horas de trabajo efectivo al año, serán de 1.802 horas al año para 1.991, y de 1.794 para 1.992.

ARTICULO 23o.- JORNADA SEMANAL.

Se establece la jornada semanal de 40 horas de trabajo efectivo. No obstante, lo anteriormente expuesto, dadas las especiales características que concurren en la actividad, se pacta un horario flexible que en ningún caso podrá superar nueve horas de trabajo efectivo al día o 45 horas de trabajo efectivo a la semana, debiendo compensarse las horas trabajadas en exceso en una semana, con un mayor número de horas de descanso en la semana siguiente, y en todo caso, regularizándose dentro del mes el exceso de jornada que se haya podido realizar.

Las empresas establezcan de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, los horarios, turno de cena, o descanso diarios y descansos semanales, confeccionando un cuadro mensual que se colocará en el tablón de anuncios.

Todos los trabajadores, tendrán un descanso mínimo de diez minutos diarios, que se computarán como tiempo de trabajo efectivo.

Como aplicación de las condiciones más beneficiosas, se establece que en las empresas en que se disfrute un descanso superior, se continuará con aquel.

ARTICULO 24o.- DESCANSO SEMANAL.

El trabajador, tendrá derecho a un descanso semanal mínimo de dos días ininterrumpidos consecutivos, entendiéndose los días como jornadas de trabajo.

ARTICULO 25.- VACACIONES ANUALES.

El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será de 30 días naturales. Estos 30 días, se disfrutarán ininterrumpidamente, salvo pacto en contrario entre empresa y trabajador. El disfrute de las vacaciones o de la parte proporcional que corresponda, se realizará dentro del año natural del que se trate. La empresa y los representantes legales de los trabajadores, elaborarán durante el mes de Diciembre de cada año, el cuadro de vacaciones del año siguiente, que deberá exponerse en el tablón de anuncios. Este cuadro, será elaborado por una sola vez, teniendo en cuenta las preferencias marcadas por la Ley, y posteriormente, será por rotación exacta.

Durante el periodo de vacaciones, el trabajador percibirá el salario convenio. Las vacaciones, no podrán ser compensadas en metálico.

Los trabajadores fijos de trabajo discontinuo, y a tiempo parcial, disfrutarán las vacaciones anuales a prorrata de las horas contratadas.

ARTICULO 26o.- FIESTAS ABONABLES.

Los días festivos abonables de cada año natural, se compensarán de una de las formas siguientes:

a) Cuando se acumulen todos los festivos excepto el 1o de Mayo, se disfrutarán 18 días naturales, con una prima de 10.000.-pts que serán abonadas al inicio del primer periodo vacacional.

b) Disfrutar en dos periodos de 9 días cada uno, con la misma prima de 10.000.-pts.

c) En caso de trabajar los festivos y no acumularlos, estos se abonarán con un incremento del 150% sobre el salario día.

d) Cualquier otra modalidad que de mutuo acuerdo pacten por escrito la empresa y los trabajadores.

La empresa recabará de sus trabajadores, a través de sus representantes legales, expresión escrita de la opción elegida, dentro de los 15 primeros días del mes de diciembre de cada año, con el fin de poder planificar el trabajo del año siguiente. A los trabajadores de nueva contratación, la opción se recabará dentro de los 15 días siguientes a la finalización de su periodo de prueba.

ARTICULO 27.- EXCEDENCIAS.

Se reconoce el derecho a excedencia a los trabajadores afectados por el presente convenio que lleven más de un año al servicio de la empresa. El excedente, no podrá trabajar en otra empresa de la misma actividad. Si infringiera esta prohibición, será causa de resolución de su relación laboral. En situación de excedencia de un trabajador, ya sea voluntaria o forzosa, la empresa vendrá obligada en caso de sustitución a hacerlo mediante un contrato de interinaje, por el tiempo de duración de la excedencia.

ARTICULO 28.- DIAS DE LIBRE DISPOSICION

El personal afectado por el presente convenio, tendrá derecho a un día de libre disposición al año, que deberá comunicarse con cuatro días de antelación, no pudiendo disfrutarse en los meses de Julio y Agosto, y no pudiendo coincidir en dos trabajadores que realicen las funciones de mesa, ni de la misma categoría.

Durante el año 1.992, los días de libre disposición, serán DOS, con las mismas características y requisitos.

ARTICULO 29.- PERMISOS RETRIBUIDOS.

Todo trabajador afectado por el presente convenio, tendrá derecho a permisos retribuidos por los días naturales que se establecen a continuación, siempre que se avise con antelación y se justifique adecuadamente.

a) 15 días por matrimonio del trabajador.

b) 4 días por nacimiento de hijos, o muerte de hijos, conyuge y padres.

c) 2 días por enfermedad grave, intervención quirúrgica de gravedad de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, o afinidad. Cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer algún desplazamiento, el permiso será de cinco días.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.

e) 1 día por traslado del domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable para concurrencia a exámenes.

ARTICULO 30o.- FIESTA DEL TRABAJO 1o DE MAYO.

El día uno de Mayo, se considera como fiesta de no actividad laboral, a todos los efectos, por ser el día internacional del trabajo. No obstante, las empresas y los representantes legales de los trabajadores, podrán establecer otra festividad, de no actividad laboral, en sustitución del día 1o de Mayo.

CAPITULO V.- CONDICIONES ECONOMICAS.

ARTICULO 31o.- RETRIBUCIONES.

Durante la vigencia del presente convenio, y mientras se mantengan los horarios desde las 17 a 3 horas de la madrugada del día siguiente, la retribución del personal por jornada normal de trabajo, estará constituida por los siguientes conceptos:

SALARIO BASE.

PLUS CONVENIO.

PLUS DE ANTIGUEDAD Y NOCTURNIDAD.

GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES.

ARTICULO 32g.- SALARIO BASE.

Para el año 1.991, el salario base queda incrementado en un 8%, para todas las categorías, y niveles profesionales, sea cual fuere la categoría de la sala para la que presten sus servicios, y consecuentemente queda fijado en las siguientes cuantías:

	1.991.	1.992
SALARIO ANUAL.....	989.835.-	
SALARIO MENSUAL.....	65.989.-	
SALARIO MES CON PRORRATA DE JUNIO.....	71.488.-	

Para 1.992, se establece un incremento salarial respecto al salario base, nocturnidad, pagas extras, horas extras, y Plus de Prolongación de Jornada, consistente en el I.P.C. de 1.991, más dos puntos.

Se exceptúa de lo dispuesto en el párrafo anterior, a los trabajadores fijos de trabajos discontinuos, y a tiempo parcial, que percibirán su salario a prorrata de las horas realmente trabajadas.

ARTICULO 33g.- CLAUSULA DE REVISION SALARIAL.

Se pacta una revisión salarial, tanto para el año 1.991, como para el 1.992, consistente en garantizar dos puntos por encima del I.P.C. real de 1.991, y 1.992 respectivamente. Dicha revisión, será el resultado de incrementar dos puntos al I.P.C., resultante para cada año, y se abonará con efectos al primero de Enero de 1.991, y 1.992, respectivamente, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial del año siguiente, y para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año. Caso de ser operativa esta revisión salarial, el incremento resultante de su aplicación, se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1.992 y 1.993, respectivamente.

ARTICULO 34g.-PLUS DE CONVENIO.

El Plus mensual de convenio correspondiente a los diferentes niveles profesionales, según su forma de contratación y categoría de la sala, serán los siguientes: (Ver cuadro 1).

Este Plus de Convenio, en aquellas salas donde solamente se realicen sesiones de Bingo en determinados días a la semana, quedará establecido por jornadas de ocho horas de trabajo efectivo, en la siguiente cuantía. (Ver cuadro 2).

Los trabajadores fijos de trabajo discontinuo, y los fijos a tiempo parcial, percibirán el Plus de Convenio a prorrata de las horas trabajadas.

El personal de servicios complementarios, no percibirán cantidad alguna por este concepto, salvo que lo vinieran percibiendo con anterioridad a la vigencia de este convenio.

ARTICULO 35g.- APLICACION DE LAS TABLAS.

El encuadramiento dentro de los diferentes grupos establecidos, vendrá dado por los ingresos brutos mensuales obtenidos, descontando el precio de los cartones, por la venta directa de los cartones en el mes que se trate. A estos efectos, no se computarán como ingresos las cantidades recaudadas por el posible impuesto sobre el juego que establezca la Comunidad Autónoma.

Para la correcta aplicación de este convenio, en la fecha de su entrada en vigor, se tendrá en cuenta la media de los ingresos mensuales de la sala durante los tres meses inmediatamente anteriores a la misma, encuadrándose en el grupo que resulte de la aplicación.

Una vez determinado el grupo, este se revisará trimestralmente, asignando el grupo que corresponda, en más o en menos, según la media de los ingresos obtenidos por la sala durante este trimestre.

Cualquier discrepancia en cuanto al encuadramiento inicial o revisión trimestral, se resolverá entre la empresa y los representantes del personal, y en el supuesto de falta de entendimiento, será resuelto por la Comisión Paritaria, quien decidirá en el plazo máximo de tres días.

ARTICULO 36g.- ANTIGUEDAD.

Atendiendo al tiempo de permanencia en la empresa desde la fecha de su ingreso, todos los trabajadores, tendrán derecho por cada dos años de trabajo a percibir bonos del 3% del salario base hasta el tope del 60%.

ARTICULO 37g.- GRATIFICACIONES EXTRAS.

Todos los trabajadores, percibirán 3 gratificaciones extraordinarias que abonarán las empresas en la forma siguiente:

El día 20 de Diciembre de cada año.
En el momento de iniciar el trabajador sus vacaciones anuales.

Antes del día 30 de Junio de cada año. Esta última paga se podrá prorratear durante los 12 meses del año.

El importe de cada una de estas pagas, se fija en las cuantías siguientes a las que se adicionarán los correspondientes aumentos por antigüedad:

Año 1.991....	65.989-pts.
Año 1.992....	(lo que resulte).

Los trabajadores fijos discontinuos, y a tiempo parcial, percibirán estas gratificaciones a prorrata de las horas realmente trabajadas, pudiendo abonárselas incluidas en las liquidaciones mensuales de haberes devengados.

ARTICULO 38g.- PLUS DE NOCTURNIDAD.

Todos los trabajadores de las empresas de bingo, percibirán la cantidad de 5.309.- pesetas por doce meses, en concepto de plus de nocturnidad.

ARTICULO 39g.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

A la vista de la actual situación de paro, y durante la vigencia del presente convenio, queda prohibida la realización de horas extraordinarias con carácter permanente, no obstante, si por necesidad fuese imprescindible la realización de las horas extraordinarias, estas se remunerarán según la

siguiente escala:

	1.991	Festivo
Jefe de Sala.....	1.150-pts	2.012.-
Jefe de Mesa.....	1.084- "	1.897.-
Cajero.....	1.023- "	1.790.-
Vendedor-Locutor.....	971- "	1.699.-
Auxiliar de Sala	920- "	1.610.-
Administración y Control..	971- "	1.699.-
Servicios complementar....	874- "	1.529.-

ARTICULO 40g.- PLUS DE PROLONGACION DE JORNADA.

Con el fin de dar cumplimiento al artículo anterior, y compensar económicamente a aquellos trabajadores que por necesidades reales de la sala han de realizar trabajos fuera de las horas normales, tales como cierre de caja, recogida de la sala, revisión de cartones y series, etc., las empresas abonarán a dichos trabajadores un plus de prolongación de jornada por el siguiente importe:

Jefe de Sala y Mesa.....	3.823-pts.
Cajero.....	3.556- "
Resto del personal.....	3.028- "

La prolongación de jornada, tendrá una duración no superior a cinco minutos contados a partir del cierre del bingo.

Estas cantidades mensuales, las percibirán únicamente aquellos trabajadores que realicen estos trabajos. Siempre que se perciba este plus, el tiempo dedicado a la realización de estos trabajos extraordinarios, no tendrá la conceptualización de horas extraordinarias.

ARTICULO 41g.- JUBILACION.

Al producirse la jubilación de cualquier tipo, o por muerte del trabajador, este o en su caso sus derecho-habientes, percibirán de la empresa las siguientes cantidades:

A los 60 años.....	6 mensualidades.
A los 61 "	5 "
A los 62 "	4 "
A los 63 "	3 "
A los 64 "	2 "
A los 65 "	1 "

Si el fallecimiento se produjera antes de los 60 años, la empresa abonará a los herederos una mensualidad, entendiéndose todas estas mensualidades como Salario Real.

ARTICULO 42.-JUBILACION ESPECIAL A LOS 64 AÑOS

Las partes, expresamente acuerdan la posibilidad de la jubilación voluntaria para el trabajador y obligatoria para la empresa, a los 64 años, con el 100% de sus derechos pasivos en la forma articulada por el Real Decreto 1194/85 de 17 de Julio, estableciéndose que aquellas vacantes que se produzcan como consecuencia de la misma deberán ser cubiertas necesariamente por trabajadores que sean titulares del derecho a percibir cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo, o jóvenes demandantes de primer empleo, mediante un contrato de la misma naturaleza que el extinguido.

ARTICULO 43g.- MATRIMONIO.

El personal de ambos sexos, con más de dos años de antigüedad en la empresa que contraiga matrimonio civil o canónico, y que continúe prestando sus servicios en la empresa, tendrá derecho a percibir como premio de nupcialidad, una gratificación equivalente a treinta días de salario base más antigüedad, así como un permiso retribuido de quince días, no acumulables a los del artículo 29, quedando excluidos los fijos a tiempo parcial, y de trabajo discontinuo, que disfrutarán estos beneficios a prorrata.

ARTICULO 44.-PROTECCION A LA TRABAJADORA EMBARAZADA.

En caso de embarazo de una trabajadora cuyo trabajo resulte penoso, el Comité de Empresa o en su caso los Delegados de Personal de la Empresa, estudiarán las posibilidades de cambiarla a otro puesto de trabajo más adecuado, dentro de su grupo profesional y siempre que exista.

ARTICULO 45.- SEGURIDAD E HIGIENE

En todas las empresas, será elegido de entre los trabajadores un responsable de la vigilancia y seguimiento del cumplimiento de todo lo dispuesto en las Leyes vigentes sobre Seguridad e Higiene en el trabajo, tanto por parte del empresario como por parte de los trabajadores.

Los empresarios promoverán la práctica de reconocimientos médicos anuales a todos sus trabajadores a través de órganos sanitarios competentes.

Todo el personal atenderá las instrucciones sobre prevención de prácticas antihigiénicas previstas legalmente, y observará escrupulosamente las ordenes de trabajo en materia de Seguridad e Higiene.

En los centros de trabajo, y dadas las especiales características que concurren en las salas, en lo referente a contaminación ambiental por humos producidos por el tabaco, las empresas habilitarán en las salas una zona delimitada para fumadores en la cual se instalarán además extractores que evacúen el humo producido por el tabaco.

ARTICULO 46g.- ROPA DE TRABAJO.

Anualmente las empresas suministrarán como mínimo a todos sus trabajadores dos uniformes completos, siempre que se les exija su utilización. Así mismo suministrarán todas aquellas prendas en que la empresa establezca condiciones determinadas respecto a su modelo o color.

ARTICULO 47g.- CENAS.

La empresa descontará a todo trabajador de su plantilla, el 50% del importe de la cena, tomando como referencia el precio de carta al cliente.

ARTICULO 48g.- I.L.T.

Las empresas se comprometen a complementar hasta el 100% del salario base, antigüedad, plus de nocturnidad y plus de convenio, desde el primer día en los casos de accidente de trabajo, intervención quirúrgica y hospitalización.

Y desde el cuarto día en los restantes casos, siempre que dicha situación, tenga una duración igual o superior a 16 días, justificándolo con el parte oficial de baja.

ARTICULO 49.-PATERNIDAD

En el supuesto de parto, los trabajadores tendrán derecho a un periodo de licencia de 112 días ininterrumpidos, ampliándose por parto múltiple hasta 126 días. El periodo de licencia, se disfrutará a opción de la madre trabajadora, siempre que 42 días sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de estos para el cuidado del o de los hijos, tanto el padre como la madre, si es que ambos trabajan.

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una reducción de su jornada de trabajo diaria en una hora, pudiendo dividirlo en dos mitades.

Este permiso, podrá ser disfrutado indistintamente tanto por el padre como por la madre, en caso de que ambos trabajen.

La reincorporación al trabajo, será inmediatamente posterior al cese de la licencia.

ARTICULO 50g.- SALARIO MINIMO DE CONVENIO.

Ningún trabajador en jornada completa, podrá percibir cantidades económicas inferiores a las reguladas en el presente convenio, independientemente del tipo de contrato que tenga.

ARTICULO 51g.- SEGURO DE ACCIDENTES.

Los empresarios concertarán una póliza de seguro colectivo que garantice a los trabajadores un capital de dos millones de pts, a percibir por sí mismo o por los beneficiarios designados, y en los supuestos de declaración de invalidez, en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo tipo de trabajo, o gran invalidez, o por muerte, siempre que la invalidez o el fallecimiento mencionados, deriven de un accidente, sea o no laboral, y se cumplan las condiciones generales concertadas en la póliza suscrita para cubrir los riesgos citados.

Los empresarios que no tengan concertadas estas pólizas, resultarán directamente obligados al pago del capital citado, caso de producirse las contingencias expresadas en el párrafo anterior.

CAPITULO VI.- FALTAS Y SANCIONES.**ARTICULO 52g.- CLASES DE FALTAS.**

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas afectadas por el presente convenio, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves, y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

ARTICULO 53g.- FALTAS LEVES.

Se consideraran faltas leves las siguientes:

a) Hasta 3 faltas de puntualidad, durante un mes, sin que exista causa justificada.

b) La no comunicación con la antelación debida de su falta al puesto de trabajo, por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

c) Falta de aseo y limpieza personal, siempre que produzca quejas por parte de sus compañeros o público.

d) No atender al público con la corrección y diligencia debida.

ARTICULO 54g.- FALTAS GRAVES.

Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:

a) Más de tres y menos de siete faltas de puntualidad en el transcurso de un mes sin causa justificada.

b) Las discusiones en la sala, que repercutan en la buena marcha del servicio.

c) Faltar al trabajo un día al mes sin que exista causa justificada, salvo que preavise y no ocasione perjuicio grave a la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente.

e) Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de sus compañeros sin la debida autorización.

f) La indisciplina en el trabajo o la desobediencia a sus superiores.

g) El abandono del trabajo sin causa justificada. Si ocasiona perjuicio grave a la empresa se calificará de muy grave.

h) La negligencia en el trabajo.

i) La incidencia en más de tres faltas graves, dentro de un trimestre, cuando estas hayan sido sancionadas.

ARTICULO 55g.- FALTAS MUY GRAVES.

Son faltas muy graves las siguientes.

a) Mas de siete faltas de puntualidad en el transcurso de un mes, sin que exista causa justificada.

b) La embriaguez, aunque sea ocasional durante el servicio.

c) Faltar tres días al trabajo durante un mes sin que exista causa justificada.

d) La manifiesta negligencia en el trabajo, cuando cause perjuicio grave a la empresa.

e) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendada por sus superiores.

f) El hurto y el robo, tanto al público como a los demás trabajadores o a la empresa, dentro de la sala o fuera de ella durante el acto de servicio, o con ocasión del mismo. Queda incluido en este apartado, el falsear datos, tanto durante el desarrollo de las partidas, como al finalizar estas, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.

g) La simulación reiterada de enfermedad.

h) Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, instalaciones, apartados, enseres, edificios o departamentos de la empresa, siempre que se cometa maliciosamente.

i) Malos tratos de palabra u obra, y falta de respeto grave con el público, y de consideración con los compañeros de trabajo, superiores y subordinados.

j) Simular la presencia de otro compañero, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.

k) La reincidencia en falta grave dentro de un trimestre, siempre que haya sido objeto de sanción.

ARTICULO 56g.- SANCIONES.

Las sanciones que las empresas pueden aplicar, según la gravedad y circunstancias de los hechos cometidos, oída la representación de los trabajadores, serán las siguientes:

FALTAS LEVES.

Amonestación verbal.
Amonestación escrita.

FALTAS GRAVES.

Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

FALTAS MUY GRAVES.

Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días.

Despido disciplinario por las causas comprendidas en los apartados b-d-e-f-h.. En cualquier otro caso, se precisará que el trabajador sea reincidente.

ARTICULO 57g.- GRADUACION DE SANCIONES.

Para la aplicación de las sanciones previstas en el artículo anterior, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, categoría profesional del infractor, y repercusión del hecho en los demás trabajadores, en el público y en la empresa.

Las faltas graves y muy graves, serán comunicadas por escrito, con exposición de motivos a los representantes de los trabajadores, con carácter previo a la imposición de las sanciones correspondientes.

ARTICULO 58g.- ABUSO DE AUTORIDAD POR SUPERIORES. PROCEDIMIENTO.

Todo trabajador, podrá dar cuenta por escrito a través de sus representantes o directamente a la dirección de la empresa, de los actos que suponen abuso de autoridad de sus jefes inmediatos, y/o de cualquier anomalía cometida por estos y por sus compañeros de trabajo.

Recibido el escrito, la dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de 5 días, y resolverá lo que proceda en el plazo de 10 días. En caso contrario, los representantes legales de los trabajadores, o el propio interesado, podrán formular las oportunas denuncias ante la Delegación de Trabajo o la Comisión Nacional del Juego.

CAPITULO VII DERECHOS SINDICALES

ARTICULO 59g.-DERECHOS SINDICALES DE LOS TRABAJADORES

Todos los representantes de los trabajadores, tendrán derecho a:

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

Fijar todo tipo de comunicaciones y anuncios de carácter sindical en los tablones que a tal efecto deberán establecerse, y facilitarse por el empresario dentro de los locales de la empresa, y en lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos de todos los trabajadores.

Recaudar las cotizaciones sindicales de los afiliados, así como cualquier otro tipo de aportaciones con fines sindicales, fuera de las horas de trabajo.

Los trabajadores que sean elegidos para desempeñar cargos sindicales de ámbito superior a la empresa, podrán solicitar excedencia sindical por el tiempo necesario, siendo obligatoria para la empresa su concesión, y la reserva del puesto de trabajo.

ARTICULO 60g DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL

Los delegados de personal, además de las competencias establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a:

-Convocar Asambleas de los trabajadores de la empresa previa notificación al empresario, en los centros de trabajo, y fuera de la jornada laboral.

-Disponer de un saldo de 20 horas mensuales de permiso retribuido para atender los asuntos de carácter laboral de sus representados, previa notificación al empresario, y posterior justificación. Este saldo podrá ampliarse en 5 horas para asistencia a cursillos y Congresos Sindicales.

-Disponer hasta de 8 días de permiso no retribuido al año, para ejercicio de actividad sindical al margen de la empresa, previa notificación al empresario con un mínimo de 72 horas de antelación y posterior justificación.

-Que se comunique al resto del personal su despido en caso de producirse, que deberá resolverse en todo caso por la Magistratura de Trabajo, y en el supuesto de declararse improcedente, la empresa deberá readmitirle sin posibilidad de compensación económica.

ARTICULO 61g.- NULIDAD DE ACTOS Y PACTOS.

Serán nulos y sin efecto cualquier acto o pacto conducente a:

-Condicionar el empleo de un trabajador a su afiliación o no a un sindicato.

-Despedir, sancionar o cesar a un trabajador por razón de su afiliación o actividad sindical.

ARTICULO 62g.- TABLON DE ANUNCIOS.

Deberá estar en sitio visible para los trabajadores, un tablón de anuncios, en el que deberá figurar el TC-1, y TC-2 de cotización de la Seguridad Social, cuadro de horario, descanso semanal, y diario, vacaciones de los trabajadores, calendario oficial de fiestas, plantilla-escalafón del personal, y justificante de pago del impuesto de rendimiento de las personas físicas.

ARTICULO 63g.- SECCIONES SINDICALES.

Los sindicatos, podrán constituir secciones sindicales en las empresas con más de 20 trabajadores, que cuenten con un 50% de afiliados. La sección sindical, representará los intereses sindicales de sus afiliados ante la dirección de la empresa. Las secciones sindicales, tendrán un Delegado Sindical, que gozará de los derechos y garantías fijados para los delegados de personal, salvo en lo que se refiere a reserva de horas.

ARTICULO 64g.- COBRO DE CUOTAS SINDICALES.

Con el fin de garantizar la labor en el cobro de cuotas sindicales, las empresas se comprometen a descontarlas directamente de la nómina del trabajador que lo solicite por escrito.

CAPITULO VIII. DISPOSICIONES VARIAS.**ARTICULO 65g.- COMISION PARITARIA DEL**

CONVENIO.

Se constituye una comisión paritaria que cumplirá las siguientes funciones:

Interpretación de la totalidad de las cláusulas del convenio.

Aplicación de lo pactado, y vigilancia de su cumplimiento.

Seguimiento de aquellos acuerdos, cuyo desarrollo deba producirse en el tiempo, y durante la totalidad de la vigencia de los mismos.

Mediación arbitraje y conciliación en caso de conflicto entre empresa y trabajador. En el supuesto de conflicto colectivo a instancia de uno de sus órganos, podrá solicitarse la inmediata reunión de esta comisión, a los efectos de interponer su mediación, interpretar lo acordado, y ofrecer su arbitraje.

Elaborar y proponer a la administración pública las modificaciones y actualizaciones que sean convenientes al Reglamento del juego de Bingo, para su mejor aplicación, y más exacta concordancia con la realidad social de cada momento.

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

Mediante acuerdos pertinentes, esta Comisión, podrá delegar funciones de aplicación, arbitraje y vigilancia en comisiones territoriales de ámbito inferior que pueda crear.

ARTICULO 66g.- COMPOSICION DE LA COMISION PARITARIA.

La comisión paritaria estará constituida por dos órganos, uno en representación de las centrales sindicales firmantes del convenio, y otro en representación de la parte empresarial.

Cada órgano está integrado por cuatro representantes, pertenecientes todos ellos a la comisión negociadora.

Ambas partes, podrán ser asistidas por dos asesores con voz pero sin voto. Los acuerdos de la comisión, requerirán en cualquier caso el voto favorable del 60% de cada una de las representaciones.

El domicilio de la parte social, se fija en:

SINDICATO REGIONAL DE HOSTELERIA
U.G.T./CANTABRIA
C/Magallanes nº 6-4g. Santander.

FEDERACION DE HOSTELERIA DE CC.OO.
C/Santa Clara 5. Santander.

POR LA PARTE EMPRESARIAL.
C/Rualasal nº 13-2g ida de Santander.

ARTICULO 67g.- PLANTILLAS MINIMAS.

Las partes firmantes de este convenio, hasta tanto no se modifique el actual Reglamento del Bingo acuerdan:

Todo el personal de la plantilla de una sala de Bingo, deberá tener contrato de trabajo debidamente diligenciado, y causar alta en la Seguridad Social, sea cual fuere la modalidad de su contratación, desde el primer día de su incorporación a la empresa.

Las empresas adecuarán las plantillas a las necesidades de la sala, respetando en todo momento los mínimos establecidos, pero sin que sea obligatoria su presencia física en la sala.

Durante los periodos de descanso diario y semanal, no será obligatorio diligenciar dichas modificaciones de plantilla.

Las empresas dispondrán de un libro, no oficial, de carácter estrictamente laboral, en el que harán constar el número de personas que componen la Mesa-Sala y Admisión. En dicho libro, se hará constar la hora en que cada trabajador inicia y finaliza su jornada, firmando cada interesado al margen. En el apartado de observaciones, se harán constar las incidencias de carácter laboral que se hayan producido durante la jornada, que deberá ir visado por el jefe de sala.

CLAUSULA ADICIONAL PRIMERA.-Los atrasos correspondientes por aplicación de este convenio, se abonarán junto a la nómina del mes de Junio.

CLAUSULA ADICIONAL SEGUNDA.- Es intención de las partes que todo lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo, esté de acuerdo con la legalidad vigente en materia laboral y de Seguridad Social, por lo que se comprometen formalmente, a que tan pronto se constate que los artículos del presente convenio en los que se incluye la Ley sobre control sindical de la Contratación, resultan inconstitucionales total o parcialmente, se procederá a reunir la Comisión Paritaria para subsanar la ilegalidad apreciada, manteniendo el resto del Convenio su validez, hasta que concluya su vigencia.

Firman el presente Convenio:
POR U.G.T.

D. Joaquín Gómez Gómez.
D. Manuel Abariturrioz Alonso.
D. Javier Bulnes Casares.
D. Juan Antonio Elices.
D. Antonio Solar Nistal.
D. Emilio Fernández del Hoyo.

POR CC.OO.
D. Emilio de Cos Sanchez.
D. Enrique Gómez González.
D. Carlos López Pardo.

POR LA ASOCIACION DE EMPRESARIOS DE JUEGO DE BINGO
Dña Pilar Fernández Prieto.
D. Baldomero Benito LLata.
D. Ernesto Noval.
D. Baldomero LLata Cabrero.

PLUS CONVENIO.- CUADRO I. Retribuciones mensuales

Categoría de la sala	Venta bruta. Hasta (cantidad en millones de pesetas)				Categoría de la sala	Venta bruta. Hasta (cantidad en millones de pesetas)			
	57	64	71	78		85	92	99	106
Primera	134	122	106	85	134	122	106	85	134
Segunda	72	68,5	58	44	72	68,5	58	44	72
Tercera	50	47,5	40	30	50	47,5	40	30	50
Pesetas diarias									
Jefe de Sala	890	843	797	750	890	843	797	750	890
Jefe de Mesa	703	657	610	563	703	657	610	563	703
Cajero	550	513	477	440	550	513	477	440	550
Locutor-Vendedor y Auxiliar de Sala	413	387	360	333	413	387	360	333	413
Admisión y Control	413	387	360	333	413	387	360	333	413
Pesetas mensuales									
Primera	225	218	211	204	225	218	211	204	225
Segunda	117	114	110,5	107	117	114	110,5	107	117
Tercera	82,5	80	77,5	75	82,5	80	77,5	75	82,5
Categoría profesional									
Jefe de Sala	1.060	1.103	1.147	1.190	1.060	1.103	1.147	1.190	1.060
Jefe de Mesa	840	883	927	970	840	883	927	970	840
Cajero	657	690	723	757	657	690	723	757	657
Locutor-Vendedor y Auxiliar de Sala	490	513	537	560	490	513	537	560	490
Admisión y Control	490	513	537	560	490	513	537	560	490
Categoría de la sala									
Primera	239	246	253	260	239	246	253	260	239
Segunda	124,5	128	131,5	135	124,5	128	131,5	135	124,5
Tercera	87,5	90	92,5	95	87,5	90	92,5	95	87,5
Categoría profesional									
Jefe de Sala	1.513	1.580	1.617	1.650	1.513	1.580	1.617	1.650	1.513
Jefe de Mesa	1.323	1.360	1.397	1.430	1.323	1.360	1.397	1.430	1.323
Cajero	1.020	1.047	1.073	1.097	1.020	1.047	1.073	1.097	1.020
Locutor-Vendedor y Auxiliar de Sala	733	750	767	780	733	750	767	780	733
Admisión y Control	733	750	767	780	733	750	767	780	733

91/50742

III. ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL

1. Personal

AYUNTAMIENTO DE VEGA DE PAS ANUNCIO

De conformidad con lo establecido en el artículo 46.1 del R. O. F. R. J. C. L., se hace público el nombramiento de tenientes de alcalde que el señor presidente de este Ayuntamiento, don Juan Ruiz Gutiérrez, en virtud de las atribuciones conferidas por los artículos 21.2.º y 23.3.º de la L. R. B. R. L., ha decretado mediante resolución de fecha 17 de junio de 1991, a saber:

—Primer teniente de alcalde, don Casimiro Cobo Sañudo.

—Segundo teniente de alcalde, don Luis Figueras Martínez.

Vega de Pas a 3 de julio de 1991.—El alcalde, Juan Ruiz Gutiérrez.

91/50063

AYUNTAMIENTO DE VILLACARRIEDO ANUNCIO

En relación con la oposición convocada para cubrir en propiedad la plaza de alguacil operario de este Ayuntamiento, se comunica a los aspirantes admitidos que la realización del primer ejercicio tendrá lugar en los locales del parvulario de Villacarriedo, junto al consultorio médico, a las diez horas de la mañana del jueves 12 de septiembre de 1991, publicándose la convocatoria de los restantes ejercicios en el tablón de anuncios del Ayuntamiento, con una antelación mínima de veinticuatro horas, como preven las bases de la convocatoria.

Villacarriedo a 8 de agosto de 1991.—El presidente del tribunal (ilegible).

91/51341

3. Economía y presupuestos

AYUNTAMIENTO DE SANTILLANA DEL MAR EDICTO

Aprobado por el Pleno de esta Corporación el expediente de modificación de créditos número tres, dentro del vigente presupuesto general para 1991, estará de manifiesto en la Secretaría de esta entidad, por espacio de quince días hábiles, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 158 de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, durante cuyo plazo se podrán formular las reclamaciones y observaciones que se estimen pertinentes.

Santillana del Mar a 26 de julio de 1991.—El alcalde (ilegible).

91/49962

IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

2. Anuncios de Tribunales y Juzgados

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN NÚMERO DOS DE TORRELAVEGA

EDICTO

Expediente número 490/89

El juez del Juzgado de Primera Instancia Número Dos de los de Torrelavega,

Hago saber: Que en autos de divorcio número 490/89, instado por don Baldomero Solares Loredó, representado por el procurador señor Díaz de Liaño y Cuenca, contra doña Vicenta Sampedro Frieria, se ha dictado providencia en la que se acuerda:

Emplazar a la parte demandada, doña Vicenta Sampedro Frieria, con domicilio desconocido, mediante edicto que se fijará en el tablón de anuncios del Juzgado y en el «Boletín Oficial de Cantabria» para que en el término de veinte días a aquel en que se realice el emplazamiento se persone en el Juzgado por medio de procurador y abogado y conteste a la demanda objeto del mismo, bajo apercibimiento de que si no comparece será declarado en rebeldía, caducando su derecho a contestar a la demanda siguiendo el pleito su curso.

Y para su inserción en los periódicos oficiales y colocación en el tablón de anuncios de este Juzgado, para que sirva de emplazamiento en legal forma del demandado referido, expido el presente que firmo, en Torrelavega a 1 de julio de 1991.—El juez de primera instancia número dos (ilegible).—El secretario (ilegible).

91/45883

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN NÚMERO DOS DE TORRELAVEGA

EDICTO

Expediente número 66/90

En virtud de lo acordado por el señor juez de primera instancia número dos de Torrelavega y su partido, en los autos de juicio de cognición 66/90, seguidos a instancia de «Banco Bilbao Vizcaya, S. A.», representada por el procurador señor Martínez Merino, contra don Luis Ernewein González, cuyo último domicilio conocido fue en Santander, calle Juan José Pérez del Molino, 18, segundo, en providencia dictada en esta fecha, en la que se ha acordado emplazar al referido demandado para que en el término de seis días comparezca en los autos en legal forma, con la prevención de que si no lo verifica será declarado en rebeldía continuando los autos su curso.

Y para su inserción en los periódicos oficiales y colocación en el tablón de anuncios de este Juzgado y sirva de emplazamiento en legal forma al demandado don Luis Ernewein González, expido el presente, en Torrelavega a 11 de julio de 1991.—El juez de primera instancia número dos (ilegible).—El secretario (ilegible).

91/47758

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN NÚMERO DOS DE TORRELAVEGA

EDICTO

Expediente número 43/90

En virtud de lo acordado por el señor juez de primera instancia número dos de esta ciudad y su partido, en providencia dictada en los autos de juicio ordinario declarativo de menor cuantía 43/90, seguido a instancia de don Luciano Carabaza López y don José Carabaza López, representados por el procurador señor Pereda Sánchez, bajo la dirección del letrado señor Lorenzo Vías, contra don José Vicente Sámano Pacheco, representado por la procuradora señora Teira Cobo y contra don Federico Cabrillo Vázquez, representado por el procurador señor Candela Ruiz, se ha acordado, habiendo fallecido el demandado, don Federico Cabrillo Vázquez, emplazar a los herederos legales del mismo para que en el término de quince días comparezcan en los autos en legal forma, bajo los apercibimientos legales.

Y para su inserción en los periódicos oficiales y colocación en el tablón de anuncios de este Juzgado y sirva de emplazamiento en legal forma a los herederos de don Federico Cabrillo Vázquez, expido el presente, en Torrelavega a 12 de julio de 1991.—El juez de primera instancia número dos (ilegible).—El secretario (ilegible).

91/47351

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN NÚMERO DOS DE TORRELAVEGA

EDICTO

Expediente número 182/90

Doña Nieve Martínez Antuña, secretaria del Juzgado de Instrucción Número Dos de Torrelavega,

Doy fe: Que en juicio de faltas número 182/90, por hurto, en el que intervienen como partes, don Miguel Ángel del Río Gándara, como denunciado, doña Inocencia Leonor Rubio Martínez y doña María Josefa Prieto Saiz, como denunciantes, ha recaído sentencia con fecha 5 de abril de 1991, cuya parte dispositiva copiada literalmente dice:

Fallo: En atención a lo expuesto que debo condenar y condeno a don Miguel Ángel del Río Gándara como autor de una falta de hurto a la pena de siete días de arresto menor y a que indemnice a doña Inocencia Leonor Rubio Martínez en 4.000 pesetas y a doña María Josefa Prieto Saiz en 17.000 pesetas, así como al pago de las costas de este juicio. Notifíquese la presente resolución a las partes, previniéndoles de que contra la misma podrán interponer, ante este Juzgado, recurso de apelación en el plazo de veinticuatro horas.

Para que conste y sirva de notificación en forma al penado don Miguel Ángel del Río Gándara, actualmente en ignorado paradero, expido el presente, en Torrelavega a 2 de julio de 1991.—La secretaria, Nieve Martínez Antuña.

91/46162

**JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA
E INSTRUCCIÓN NÚMERO CUATRO
DE TORRELAVEGA**

EDICTO

Expediente número 190/90

En virtud de lo acordado en resolución de esta fecha en el juicio de cognición 190/90, promovido por «Mapfre Finanzas», representada por el procurador don Carlos Trueba Puente, asistido del letrado don Román Pereda Diego, sobre reclamación de cantidad, contra don Luis Rafael Gutiérrez Gutiérrez, en la actualidad en ignorado paradero, se notifica a referido demandado el nombramiento del turno de oficio por el Colegio de Abogados de Cantabria a la letrada doña María Ángeles Gómez López, a fin de que comparezca en autos para darle traslado de dicho nombramiento.

Y para que conste y sirva de publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria», expido el presente, en Torrelavega a 2 de julio de 1991.—El secretario (ilegible).

91/47730

**JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA
E INSTRUCCIÓN NÚMERO CUATRO
DE TORRELAVEGA**

Expediente número 172/90

Don Joaquín de la Serna Bosch, secretario del Juzgado de Primera Instancia Número Cuatro de Torrelavega,

Doy fe: Que en el juicio que se dirá se ha dictado la siguiente,

Sentencia.—En Torrelavega, 20 de junio de 1991. La señora doña María Emma Cobo García, jueza de primera instancia número cuatro de esta capital, en los autos ejecutivos 172/90, seguidos por el procurador don Carlos Trueba Puente, bajo la dirección del letrado don Román Pereda Diego y en nombre de «Mapfre Finanzas Entidad de Financiación, S. A.», contra doña María Luisa Polidura Silió, en situación de rebeldía, dicta la siguiente sentencia.

Fallo: Que debo mandar y mando seguir adelante la ejecución contra doña María Luisa Polidura Silió hasta hacer pago a «Mapfre Finanzas Entidad de Financiación, S. A.» de 414.810 pesetas de principal, intereses y las costas causadas y que se causen hasta el total cumplimiento de lo acordado. Notifíquese esta resolución a la ejecutada por medio del «Boletín Oficial de Cantabria», salvo que en el plazo de tres días se interese la notificación personal. Así por esta mi sentencia, de la que se unirá certificación a los autos, lo pronuncio, mando y firmo.

En cumplimiento a lo acordado y para que sirva de notificación, expido el presente, en Torrelavega a 3

de julio de 1991, haciendo constar que contra dicha resolución cabe recurso de apelación a la Audiencia Provincial de Santander, en el plazo de cinco días contados desde el día siguiente a la publicación en el «Boletín Oficial».

Torrelavega, julio de 1991.—El secretario, Joaquín de la Serna Bosch.

91/47975

**JUZGADO DE LO PENAL NÚMERO UNO
DE SANTANDER**

Requisitoria

Nombre y apellidos del procesado: Don Luis Miguel Gómez Benito.

Estado: Soltero.

Hijo de don Celedonio y de doña Remedios. Natural de Torrelavega (Cantabria).

Fecha de nacimiento: 25 de julio de 1965.

Domiciliado últimamente en colonia El Salvador, 4, Torrelavega.

Procesado por robo en causa ejecutoria 54/91, comparecerá dentro del término de diez días, ante el Juzgado de Instrucción Número Uno con el fin de constituirse en prisión y responder de los cargos que le resulten, apercibiéndole de que, de no verificarlo será declarado rebelde y le parará el perjuicio a que hubiere lugar.

Santander a 11 de julio de 1991.—El secretario (ilegible).—Visto bueno, el magistrado juez (ilegible).

91/47841

BOLETÍN OFICIAL DE CANTABRIA

TARIFAS

	Ptas.
Suscripción anual	7.150
Suscripción semestral	3.861
Suscripción trimestral	2.145
Número suelto del año en curso	60
Número suelto de años anteriores	75

Las tarifas se incrementarán con el preceptivo porcentaje del IVA (artículo 57.1.4.º del Reglamento): 6%

Anuncios e inserciones:

a) Por palabra	29
b) Por línea o fracción de línea en plana de 3 columnas	156
c) Por línea o fracción de línea en plana de 2 columnas	260
d) Por plana entera	26.000

Las tarifas se incrementarán con el preceptivo porcentaje del IVA (artículo 56 del Reglamento): 12%

(El pago de las inserciones se verificará por adelantado)

Boletín Oficial de Cantabria

Edita: Diputación Regional de Cantabria. Administración: Casimiro Sainz, 4. 39003-Santander. Teléfonos: 31.45.04 - 31.40.17
 Imprime: Imprenta Regional de Cantabria. General Dávila, 83. 39006-Santander. Teléfono 23.95.82. Fax 37.64.79
 Inscripción: Registro de Prensa, Sección Personas Jurídicas, tomo 13, folio 202, número 1.003. Dep. Legal: SA-1-1958