



# Boletín Oficial de Cantabria

Año LIII

Viernes, 22 de diciembre de 1989. — Número 255 Página 3.429

## SUMARIO

### II. ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

#### 2. Otras disposiciones

Dirección Provincial del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en Cantabria. — Expediente número S-900/89 y convenios colectivos, para el sector de Industrias de la Madera y dedicados a la actividad de Aserradores y Almacenistas, de empresas organizadoras del juego de bingo en Cantabria y «Navalips, S. A.», factoría de Santander .... 3.430

### IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

#### 2. Anuncios de Tribunales y Juzgados

Juzgado de Distrito Número Uno de Torrelavega. — Expediente número 545/89 ..... 3.442

Juzgado de Distrito Número Uno de Santander. — Expedientes números 657/89 y 1.171/89 . 3.442

Juzgado de Distrito Número Dos de Santander. — Expedientes números 1.794/88, 1.085/87, 1.829/88, 1.866/87 y 1.594/85 ..... 3.443

Juzgado de Distrito Número Tres de Santander. — Expedientes números 13/89 y 1.515/89 ..... 3.444

## II. ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

### 2. Otras disposiciones

#### DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

En el expediente S-900/89, seguido contra «Divisionemare, S. A.», consta Resolución que, copiada en su parte bastante, dice: «Visto el expediente instruido por la Inspección de Trabajo, en virtud de acta de infracción levantada a «Divisionemare, S. A.», domiciliada en Mártires Cruzada, 9, por infracción de Leyes sociales, se impone sanción de 50.100 pesetas y se da plazo de quince días para presentación de recurso de alzada ante el ilustrísimo señor director general de Régimen Jurídico de la Seguridad Social».

Y para que sirva de notificación a «Divisionemare, S. A.», domiciliada últimamente en Castro Urdiales, hoy en ignorado paradero a efectos de su inserción en el «Boletín Oficial de Cantabria», se expide la presente cédula de notificación, en Santander a 14 de noviembre de 1989.—El secretario, Celso Sánchez González. 1.039

#### DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

#### Convenio colectivo para el sector de Industrias de la Madera y dedicadas a la actividad de Aserradores y Almacenistas

##### CAPITULO - I

###### Ambito de aplicación

###### Artículo 1: Ambito funcional y territorial

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a las actividades de "ASERRADORES Y ALMACENISTAS DE LA MADERA", de la Región de Cantabria.

###### Artículo 2: Ambito personal

Las estipulaciones de este Convenio afectan y obligan a todas las Empresas y trabajadores de la Región de Cantabria encuadradas en las actividades señaladas en el artículo anterior.

###### Artículo 3: Vigencia

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de Junio de 1.989 y tendrá una duración de DOS AÑOS finalizando, por tanto, el 31 de Mayo de 1.991.

###### Artículo 4: Denuncia

Este Convenio se considera denunciado en tiempo y forma por ambas partes, comprometiéndose las mismas a la negociación de un nuevo Convenio, a partir del mes anterior a su vencimiento.

###### Artículo 5: Compensación y absorción

Las mejoras salariales de cualquier otro tipo que puedan tener establecidas las Empresas o que puedan establecerse en el futuro, serán absorbibles y compensables con las pactadas en este Convenio.

Si por aplicación de este Convenio o de cualquiera otra norma legal que en el futuro se establezca, resultarán en conjunto y en cómputo anual condiciones superiores a las que los trabajadores vinieran disfrutando, se aplicará el Convenio o la norma legal de que se trate, en sus propios términos.

###### Artículo 6: Comisión paritaria

Se constituye una Comisión que tendrá las funciones específicas que se le atribuyen en el presente Convenio, así como la general de interpretación de los acuerdos del mismo y vigilar su cumplimiento.

Dicha Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes, debiendo ser convocada, al menos, con tres días de antelación, y haciéndose constar en la convocatoria el Orden del Día de los asuntos a tratar.

Serán vocales de la misma tres representantes de los trabajadores y tres representantes de los empresarios, designados, respectivamente, por las Centrales Sindicales y la Asociación de Empresarios firmantes de este Convenio y, preferentemente, de entre los que han formado parte como titulares y suplentes de la Comisión Negociadora.

##### CAPITULO - II

###### Retribuciones

###### Artículo 7: Salarios

Los salarios para cada uno de los DOS AÑOS de vigencia del Convenio, serán los siguientes:

1º.—: Para el período del 1 de Junio de 1.989 al 31 de Mayo de 1.990, los que se reflejan para cada categoría profesional en la tabla Anexa Nº 1.

2º.—: Para el período 1 de Junio de 1.990 al 31 de Mayo de 1.991 los que para cada categoría profesional se reflejan en la tabla Anexa Nº 2.

###### Artículo 8: Revisión salarial

En el supuesto de que el incremento del IPC durante el primer año de vigencia de este Convenio fuera superior al 4,5%, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre el indicado porcentaje tan pronto se constate oficialmente esta circunstancia. El incremento resultante se abonará con efectos retroactivos al 1 de Junio de 1.989 y para llevarlo a cabo se tomará como referencia las tablas salariales utilizadas para confeccionar las pactadas para dicho año.

Para el segundo año de vigencia en el supuesto de que el incremento del IPC fuera superior al 4%, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre el indicado porcentaje tan pronto se constate oficialmente esta circunstancia. El incremento resultante se aplicará con efectos retroactivos al 1 de Junio de 1.990 y para llevarlo a cabo se tomará como referencia las tablas salariales vigentes durante el primer año, revisadas en su caso.

###### Artículo 9: Antigüedad

Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán, en concepto de antigüedad, quinquenios del 5% sobre los salarios bases de la tabla salarial vigente en cada momento.

Aquellos trabajadores que en el momento de entrada en vigor de este Convenio vinieran percibiendo un porcentaje de antigüedad superior al establecido en el párrafo anterior, conservarán el mismo porcentaje que vinieran percibiendo hasta que proceda el aumento de dicho porcentaje por vencimiento de un nuevo quinquenio.

###### Artículo 10: Gratificaciones extraordinarias

Las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad se abonarán de acuerdo con las siguientes normas:

- El importe de cada una de ellas será de 30 días del salario base de este Convenio, más la antigüedad correspondiente.

La Gratificación denominada de SAN JOSE, se abonará a razón del 15 días del salario base de este Convenio, incrementada con la antigüedad correspondiente.

- Todas estas gratificaciones serán proporcionales al tiempo de permanencia en la Empresa, dentro del año correspondiente, y se abonarán en las siguientes fechas:

- \* Gratificación de Julio: antes del día 20 de dicho mes.
- \* Gratificación de Navidad: antes del día 20 de Diciembre.
- \* Gratificación de San José: antes del día 19 de Marzo.

###### Artículo 11: Horas extraordinarias

El trabajo en horas extraordinarias se reducirá al mínimo indispensable y en todo caso, tales horas únicamente podrán trabajarse en el número, forma y condiciones establecidas en las disposiciones legales vigentes en cada momento. El valor de la hora extraordinaria será el que para cada categoría profesional se señala en las tablas Anexas a este Convenio.

##### CAPITULO - III

###### Jornada de Trabajo, Vacaciones, Licencias y Excedencias

###### Artículo 12: Jornada de trabajo

La jornada de trabajo efectivo en las Empresas afectadas por este Convenio durante la vigencia del mismo, será de 40 horas semanales y de 1800 en cómputo anual.

Las Empresas confeccionarán su calendario laboral adaptado a la jornada anual fijada en el vigente Convenio.

###### Artículo 13: Vacaciones

Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales. Se abonarán sobre el salario del presente Convenio más la antigüedad correspondiente.

En cada Empresa se elaborará el Calendario de Vacaciones mediante acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores.

Las vacaciones serán concedidas preferentemente en verano y, de mutuo acuerdo, se podrán dividir su disfrute en dos períodos.

###### Artículo 14: Licencias retribuidas

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 2 días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge y parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.  
 Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer algún desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) 1 día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.  
 Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por cien de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.  
 En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

**Artículo 15: Permisos sin retribución**

Los trabajadores podrán disfrutar de permiso sin retribución en la forma y condiciones que seguidamente se detallan.

Este permiso será, como máximo de 6 días o 48 horas por año natural, siendo el tiempo mínimo de fracción de medio día.

El aviso previo para el disfrute de estos permisos será de un día para los permisos de media jornada y de tres días para el resto.

El número máximo de trabajadores que podrá disfrutar simultáneamente del permiso regulado en este artículo, será el que se concreta en la escala siguiente, según la plantilla de la Empresa:

- Empresas de hasta 20 trabajadores: UN trabajador.
- Empresas de 20 a 50 trabajadores: DOS trabajadores.
- Empresas de 50 a 100 trabajadores: TRES trabajadores.

**Artículo 16: Excedencia**

El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de UN AÑO, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un plazo no menor de un año y no mayor de cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjera en la Empresa.

En caso de designación para cargo público o sindical de carácter regional o superior, la excedencia se concederá por el tiempo que duren las funciones para las que el trabajador fue elegido, debiendo incorporarse a la Empresa, dentro del mes siguiente a la finalización de su mandato.

**CAPITULO - IV**

**Derechos y Garantías Sindicales**

**Artículo 17: Derechos y garantías sindicales**

En lo que se refiere a Derechos y Gantías Sindicales, se aplicará lo dispuesto, en cada momento, en la legislación vigente sobre la materia.

**CAPITULO - V**

**Disposiciones varias**

**Artículo 18: Seguro de accidentes por Muerte, Invalidez absoluta e ILT**

Las Empresas afectadas por este Convenio vendrán obligadas a concertar con primas íntegras a su cargo, en el plazo de UN MES, a partir de la firma del Convenio una Póliza de Seguros, en orden a la cobertura de los riesgos de fallecimiento y de incapacidad permanente absoluta de los trabajadores por accidente, incluidos los accidentes de trabajo e "in itinere", y excluidos los riesgos especiales señalados en este tipo de pólizas y relativos principalmente a la práctica de determinados deportes e incluido también el riesgo de la Incapacidad Laboral Transitoria (ILT) derivada de accidente de trabajo e "in itinere".

Las indemnizaciones que se garantizan por estas pólizas a cada trabajador o a sus derechohabientes, en caso de fallecimiento, serán las siguientes:

- \* 1.000.000.-Pt en caso de fallecimiento del trabajador.
- \* 2.000.000.-Pt en caso de invalidez permanente absoluta del mismo.
- \* 450.-Pt por día de baja en las situaciones de ILT derivadas de accidente de trabajo e "in itinere".

Estas prestaciones son compatibles con las pensiones e indemnizaciones que pueda corresponder percibir al trabajador o a sus derechohabientes de la Seguridad Social u otro Seguro.

No obstante lo previsto en el párrafo anterior, las indemnizaciones que sean percibidas por los trabajadores o sus derechohabientes con cargo a la póliza del Seguro de Accidentes a que se refiere este artículo, se considerará como entregadas a cuenta de las indemnizaciones que, en su caso, pudieran declarar con cargo a las Empresas los Tribunales de Justicia, compensándose hasta donde aquéllas alcancen.

**Artículo 19: Contratación del personal**

Las Empresas darán, en todo momento, cumplimiento a lo dispuesto sobre contratación de personal en la legislación vigente o que en el futuro se promulgue.

En cualquier caso, las Empresas no podrán contratar a tiempo parcial a trabajadores que presten servicios en jornada completa en cualquier otra Empresa u organismo.

**Artículo 20: Formación profesional**

En beneficio de las Empresas y en el de su personal, se atenderá debidamente a la formación y promoción de trabajadores.

Las Empresas tratarán de formar a todos sus trabajadores mediante la intensificación de cursos de capacitación, perfeccionamiento y promoción profesional de sus actuales plantillas.

Los permisos para exámenes autorizados por la legislación, serán siempre retribuidos.

**Artículo 21: Prendas de trabajo**

Las empresas dotarán a los trabajadores de dos buzos al año y de dos batas al año a las trabajadoras.

A los administrativos se les dotará de un guardapolvo o sahariana (cuando presten servicios en fábrica).

Las prendas de trabajo no serán compensadas, por ninguna causa, con retribución económica.

**Artículo 22: Recibo de salarios**

Las Empresas utilizarán necesariamente, para el pago de los salarios de sus trabajadores, el recibo oficial establecido por el Ministerio de Trabajo, o el autorizado por la Dirección Provincial.

**Artículo 23: Recibo de finiquito**

Todo trabajador al cesar en la Empresa podrá someter el recibo de finiquito o documento que ponga fin a la relación laboral, antes de firmarlo, a la supervisión del Comité de Empresa o Delegado de Personal y, en defecto de los mismos, al Sindicato a que esté afiliado.

**CLAUSULA FINAL**

En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de la Madera y demás disposiciones legales de aplicación vigentes en la actualidad o que en el futuro se promulguen.

**TABLA SALARIAL Y HORAS EXTRAS**

- Período del 1 de Junio de 1.989 al 31 de Mayo de 1.990-

CATEGORIAS	Pesetas		Horas Extras
	Mes / Día	Anual	
<b>Personal administrativo:</b>			
Jefe .....	90.311	1.309.509	1.273
Oficial de 1º .....	79.644	1.154.838	1.122
Oficial de 2º .....	70.641	1.024.294	996
Auxiliar .....	62.214	902.103	877
Aspirante 17 años .....	35.313	512.038	-
Aspirante 16 años .....	32.723	474.483	-
<b>Personal Subalterno:</b>			
Todas categorías .....	59.401	861.314	837
<b>Personal obrero:</b>			
Encargado .....	2.242	986.480	959
Oficial de 1º .....	2.160	950.400	924
Oficial de 2º .....	2.108	927.520	902
Ayudante .....	1.975	869.000	845
Peón-Espcta. ....	1.942	854.480	830
Peón fijo .....	1.924	846.560	823
Peón eventual .....	Salario mínimo + 25%		
Aprendiz de 2º y Trabajadores 17 años ....	985	433.400	-
Aprendiz 1º año y Trabajadores 16 años ....	620	272.800	-

**NOTA:**

Los valores de las HORAS EXTRAORDINARIAS señalados en este Anexo, se aumentarán en el caso de los trabajadores que perciban complemento por antigüedad, en el porcentaje de antigüedad que les corresponda.

**TABLA SALARIAL Y HORAS EXTRAS**

Periodo del 1 de Junio de 1.990 al 31 de Mayo de 1.991

CATEGORIAS	Pesetas		Horas Extras
	Mes/Día	Anual	
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>			
Jefe .....	95.729	1.388.070	1.349
Oficial de 1º .....	84.422	1.224.119	1.190
Oficial de 2º .....	74.879	1.085.745	1.055
Auxiliar .....	65.946	956.217	929
Aspirante 17 años .....	37.431	542.749	-
Aspirante 16 años .....	34.686	502.947	-
<b>PERSONAL SUBALTERNO</b>			
Todas categorías .....	62.965	912.992	887
<b>PERSONAL OBRERO</b>			
Encargado .....	2.376	1.045.440	1.016
Oficial de 1º .....	2.289	1.007.160	979
Oficial de 2º .....	2.234	982.960	955
Ayudante .....	2.093	920.920	895
Peón Especialista .....	2.058	905.520	880
Peón fijo .....	2.039	897.160	872
Peón eventual .....	Salario mínimo + 25%		
Aprendiz 2º año y Trabajadores 17 años .....	1.044	459.360	-
Aprendiz de 1º año y Trabajadores 16 años .....	657	289.080	-

**NOTA:**

Los valores de las horas extraordinarias señalados en este Anexo, se aumentarán en el caso de los trabajadores que perciban complemento por antigüedad, en el porcentaje de antigüedad que les corresponda.

**DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA**

*Convenio colectivo regional de empresas organizadoras del juego de bingo en 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 1.989, y su duración será de dos años, por lo que finalizará el 31 de Diciembre de 1.990, 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 1.990.

**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 ambito inferior al presente, tendrán el caracter de complementarios de este convenio Regional.

Los conflictos que se originen por concurrencia de convenios, se resolverán por los tramites 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 despues de la aprobación del mismo, consideradas todas ellas en computo anual, sin perjuicio de lo que establece el artículo siguiente.

**ARTICULO 8º.- ABSORCION 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 consideran absorbibles desde la entrada en vigor del mismo.

865

**CAPITULO II CONTRATACION**

**ARTICULO 9º.- CONTRATACION.**

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.

A la firma de los contratos de trabajo, estarán presentes los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere, quienes podrán obtener copia del contrato de trabajo si así lo solicitaran y, sin perjuicio de la copia que corresponde al trabajador.

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 paroexistente 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 regimen de pluriempleo.

Se exceptua, la prohibición total de pluriempleo del trabajador fijo de caracter 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 practicas en puestos de categoría superior.

**ARTICULO 11º.- PREFERENCIA DE INGRESO.**

En igualdad de condiciones profesionales, siempre y cuando reunan 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 12º.- PERIODO DE PRUEBA.**

El ingreso de los trabajadores fijos, se considerará hecho a titulo 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 13º 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 14º.- 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 período 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 período, 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 fijen, 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 16a.- CESES.**

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

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 17a.-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 18a.- 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 19a.- 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 reclamatorios para el desempeño de sus funciones.

La empresa cesante en el servicio, deberá preaviciar 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 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, (aparcacoches, 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 1.818 horas.

##### **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 establecieron 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.**

Todo trabajador que realice la jornada semanal de cuarenta horas de trabajo efectivo, disfrutará de dos días de descanso ininterrumpidos. Los trabajadores que no realicen

dicha jornada semanal, disfrutarán de un día de descanso a la semana, y además de otro día de descanso por cada cuarenta horas de trabajo efectivo que realicen, globalizándose a efectos del computo las horas trabajadas en una semana, con las que sean necesarias de las semanas siguientes, para completar la cifra de 40 horas. En ambos casos, se elaborará un cuadro mensual de descansos, que se colocará en el tablón de anuncios.

Se exceptúa de lo dispuesto en este artículo, a los fijos a tiempo parcial y a los de trabajo discontinuo.

##### **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...

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 tres formas siguientes:

a) Cuando se acumulen todos los festivos excepto el uno de Mayo, se disfrutarán 16 días naturales durante 1.989, y 17 durante 1.990

b) Disfrutarán en dos periodos de ocho días cada uno en 1.989, y de ocho y nueve días para 1.990.

c) Cualquier otra modalidad que de mutuo acuerdo pacten por escrito la empresa y el trabajador.

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.- 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.

g) A partir del 1 de Enero de 1.990, un día de libre disposición al año, que deberá comunicarse con cuatro días de antelación, no pudiendo disfrutarse en los meses de Julio Agosto y Septiembre, y no pudiendo coincidir en dos trabajadores que realicen las funciones de mesa, ni de la misma categoría.

##### **ARTICULO 29o.- 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 30o.- 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 31o.- SALARIO BASE.**

Durante la vigencia de este convenio, el salario base para todas las categorías, y niveles profesionales, sea cual fuere la categoría de la sala para la que presten sus servicios, queda fijado en las siguientes cuantías:

	1.989.	1.990
SALARIO ANUAL.....	833.856.	
SALARIO MENSUAL.....	55.590.	
SALARIO MES CON PRORRATA DE JUNIO.....	60.222.	

SALARIO ANUAL.....833.856.

SALARIO MENSUAL..... 55.590.

SALARIO MES CON PRORRATA DE JUNIO..... 60.222.

Para 1.990, 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 1.989, más un punto.

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 32o.- CLAUSULA DE REVISION SALARIAL.**

Se pacta una revisión salarial, tanto para el año 1.989, como para el 1.990, consistente en garantizar dos puntos por encima del I.P.C. real de 1.989, y 1.990 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 1.989, y 1.990, 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 1.990 y 1.991, respectivamente.

**ARTICULO 33o.-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 34o.- 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 35o.- 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 bienes del 3% del salario base hasta el tope del 60%.

**ARTICULO 36o.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.**

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 1.989....55.590-pts.

Año 1.990....(lo que resulte).

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

**ARTICULO 37o.- PLUS DE NOCTURNIDAD.**

Todos los trabajadores de las empresas de bingos, percibirán la cantidad de 4.500- pesetas por doce meses, en concepto de plus de nocturnidad.

**ARTICULO 38o.- 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:

	1.989	1.990
Jefe de Sala.....	970-pts	
Jefe de Mesa.....	914- "	
Cajero.....	862- "	
Vendedor-Locutor.....	818- "	
Auxiliar de Sala .....	775- "	
Administración y Control.....	818- "	
Servicios complementar.....	736- "	

**ARTICULO 39o.- 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.....3.202-pts.

Cajero.....2.996- "

Resto del personal.....2.540- "

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 40o.- JUBILACION.**

Todo trabajador que llegada la edad reglamentaria se jubile, percibirá un mes de salario base más la antigüedad, como premio de jubilación.

**ARTICULO 41o.- DEFUNCION.**

La empresa abonará al conyuge de sus trabajadores que fallezcan, o en su defecto a sus hijos menores de 18 años, o incapacitados, o padres o hijos bajo su dependencia, un mes de salario de convenio más antigüedad en concepto de ayuda de defunción.

**ARTICULO 42o.- 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 43o.- 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 44o.- 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 45o.- 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 21 días, justificándolo con el parte oficial de baja

**ARTICULO 46o.- 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.

**CAPITULO VI.- FALTAS Y SANCIONES.****ARTICULO 47o.- 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 48o.- FALTAS LEVES.**

Se consideraran faltas leves las siguientes:

- Hasta 3 faltas de puntualidad, durante un mes, sin que exista causa justificada.
- 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.
- Falta de aseo y limpieza personal, siempre que produzca quejas por parte de sus compañeros o público.
- No atender al público con la corrección y diligencia debida.

**ARTICULO 49o.- FALTAS GRAVES.**

Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:

- Más de tres y menos de siete faltas de puntualidad en el transcurso de un mes sin causa justificada.
- Las discusiones en la sala, que repercutan en la buena marcha del servicio.
- Faltar al trabajo un día al mes sin que exista causa justificada, salvo que preavise y no ocasione perjuicio grave a la empresa.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de sus compañeros sin la debida autorización.
- La indisciplina en el trabajo o la desobediencia a sus superiores.
- El abandono del trabajo sin causa justificada. Si ocasiona perjuicio grave a la empresa se calificará de muy grave.
- La negligencia en el trabajo.
- La incidencia en más de tres faltas graves, dentro de un trimestre, cuando estas hayan sido sancionadas.

**ARTICULO 50o.- FALTAS MUY GRAVES.**

Son faltas muy graves las siguientes.

- Más de siete faltas de puntualidad en el transcurso de un mes, sin que exista causa justificada.
- La embriaguez, aunque sea ocasional durante el servicio.
- Faltar tres días al trabajo durante un mes sin que exista causa justificada.
- La manifiesta negligencia en el trabajo, cuando cause perjuicio grave a la empresa.
- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendada por sus superiores.
- 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 51o.- 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 52o.- 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 53o.- 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 54o.-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 55o 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 56o.- 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 57o.- TABLON DE ANUNCIOS.

Deberá estar en sitio visible para los trabajadores, un tablón de anuncios, en el que deberá figurar el IC-1, y IC-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 58o.- 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 59o.- 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 60o.- 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 61o.- 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:

FEDERACION REGIONAL DE HOSTELERIA U.G.T./CANTABRIA  
c/Magallanes nº 6-4o. Santander.

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

POR LA PARTE EMPRESARIAL.

Pasaje de Puntida nº1-1o de Santander.

#### ARTICULO 62o.- 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.

#### ARTICULO 63o.- 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.

Este artículo entrará en vigor, a los tres meses de la firma del presente convenio.

**CLAUSULA ADICIONAL PRIMERA.**-Los atrasos correspondientes por aplicación de este convenio, se abonarán junto a la paga extraordinaria del mes de Julio.

**CLAUSULA ADICIONAL SEGUNDA.**-El descanso diario de diez minutos, considerados como tiempo de trabajo efectivo, solo tendrá efectos a partir de la firma del presente convenio.

**CLAUSULA ADICIONAL TERCERA.**-En caso de cambio del valor facial del cartón de Bingo, se estudiará por ambas partes, la adecuación de las tablas del plus convenio a la nueva situación, atendiendo al espíritu con que se crearon las mismas.

PLUS CONVENIO.- CUADRO I. Retribuciones mensuales

Categoría de la sala	Venta bruta. Hasta (cantidad en millones de pesetas)											
	57	64	71	78	85	92	99	106	113	120	127	134
Primera . . . . .	57	64	71	78	85	92	99	106	113	120	127	134
Segunda . . . . .	33,5	37	40,5	44	47,5	51	54,5	58	61,5	65	68,5	72
Tercera . . . . .	22,5	25	27,5	30	32,5	35	37,5	40	42,5	45	46,5	50
Categoría profesional		Pesetas mensuales										
Jefe de Sala . . . . .	7.000	9.000	11.000	13.000	14.900	16.800	18.700	20.600	22.500	23.900	25.300	26.700
Jefe de Mesa . . . . .	4.600	6.200	7.800	9.400	10.900	12.400	13.900	15.400	16.900	18.300	19.700	21.100
Cajero . . . . .	3.300	4.600	5.900	7.200	8.400	9.600	10.300	12.000	13.200	14.300	15.400	16.500
Locutor-Vendedor y Auxiliar de Sala . . .	2.500	3.500	4.500	5.500	6.400	7.300	8.200	9.100	10.000	10.800	11.600	12.400
Admisión y Control . .	2.500	3.500	4.500	5.500	6.400	7.300	8.200	9.100	10.000	10.800	11.600	12.400
Categoría de la sala		Venta bruta. Hasta (cantidad en millones de pesetas)										
Primera . . . . .	148	155	162	169	176	183	190	197	204	211	218	225
Segunda . . . . .	79	82,5	86	89,5	93	96,5	100	103,3	107	110,5	114	117,5
Tercera . . . . .	55	57,5	60	62,5	65	67,5	70	72,5	75	77,5	80	82,5
Categoría profesional		Pesetas mensuales										
Jefe de Sala . . . . .	30.500	31.800	33.100	34.400	35.700	37.000	38.200	39.400	40.600	41.800	43.000	44.100
Jefe de Mesa . . . . .	23.900	25.200	26.500	27.800	29.100	30.400	31.600	32.800	34.000	35.200	36.400	37.500
Cajero . . . . .	18.700	19.700	20.700	21.700	22.700	23.700	24.600	25.500	26.400	27.300	28.200	29.000
Locutor-Vendedor y Auxiliar de Sala . . .	14.000	14.700	15.400	16.100	16.800	17.500	18.100	18.700	19.300	19.900	20.500	21.000
Admisión y Control . .	14.000	14.700	15.400	16.100	16.800	17.500	18.100	18.700	19.300	19.900	20.500	21.000
Categoría de la sala		Venta bruta. Hasta (cantidad en millones de pesetas)										
Primera . . . . .	239	246	253	260	267	274	281	288	295	302	309	316
Segunda . . . . .	124,5	128	131,5	135	138,5	142	145,5	149	152,5	156	159,5	163
Tercera . . . . .	87,5	90	92,5	95	97,5	100	102,5	105	107,5	110	112,5	115
Categoría profesional		Pesetas mensuales										
Jefe de Sala . . . . .	46.300	46.300	48.500	49.500	50.500	51.500	52.500	53.500	54.400	55.300	56.200	57.100
Jefe de Mesa . . . . .	39.700	39.700	41.900	42.900	43.900	44.900	45.900	46.900	47.800	48.700	49.600	50.500
Cajero . . . . .	30.600	30.600	32.200	32.900	33.600	34.300	35.000	35.700	36.300	36.900	37.500	38.100
Locutor-Vendedor y Auxiliar de Sala . . .	22.000	22.000	23.000	23.400	23.800	24.200	24.600	25.000	25.300	25.600	25.900	26.200
Admisión y Control . .	22.000	22.000	23.000	23.400	23.800	24.200	24.600	25.000	25.300	25.600	25.900	26.200

PLUS CONVENIO.- CUADRO II Retribuciones diarias

Categoría de la sala	Venta bruta. (cantidad en millones de pesetas)											
	57	64	71	78	85	92	99	106	113	120	127	134
Primera . . . . .	57	64	71	78	85	92	99	106	113	120	127	134
Segunda . . . . .	33,5	37	40,5	44	47,5	51	54,5	58	61,5	65	68,5	72
Tercera . . . . .	22,5	25	27,5	30	32,5	35	37,5	40	42,5	45	47,5	50
Categoría profesional		Pesetas diarias										
Jefe de Sala . . . . .	233	300	367	433	497	560	623	687	750	797	843	890
Jefe de Mesa . . . . .	153	207	260	313	363	413	463	513	563	610	657	703
Cajero . . . . .	110	153	197	240	280	320	260	400	440	477	513	550
Locutor-Vendedor y Auxiliar de Sala . . .	83	117	150	183	213	243	273	303	333	360	387	413
Admisión y Control . .	83	117	150	183	213	243	273	303	333	360	387	413
Categoría de la sala		Venta bruta. Hasta (cantidad en millones de pesetas)										
Primera . . . . .	148	155	162	169	176	183	190	197	204	211	218	225
Segunda . . . . .	79	82,5	86	89,5	93	96,5	100	103,3	107	110,5	114	117,5
Tercera . . . . .	55	57,5	60	62,5	65	67,5	70	72,5	75	77,5	80	82,5
Categoría profesional		Pesetas diarias										
Jefe de Sala . . . . .	1.017	1.060	1.103	1.147	1.190	1.233	1.273	1.313	1.353	1.393	1.433	1.470
Jefe de Mesa . . . . .	797	840	883	927	970	1.013	1.053	1.093	1.133	1.173	1.213	1.250
Cajero . . . . .	623	657	690	723	757	790	820	850	880	910	940	967
Locutor-Vendedor y Auxiliar de Sala . . .	467	490	513	537	560	583	603	623	643	663	683	700
Admisión y Control . .	467	490	513	537	560	583	603	623	643	663	683	700
Categoría de la sala		Venta bruta. Hasta (cantidad en millones de pesetas)										
Primera . . . . .	239	246	253	260	267	274	281	288	295	302	309	316
Segunda . . . . .	124,5	128	131,5	135	138,5	142	145,5	149	152,5	156	159,5	163
Tercera . . . . .	87,5	90	92,5	95	97,5	100	102,5	105	107,5	110	112,5	115
Categoría profesional		Pesetas diarias										
Jefe de Sala . . . . .	1.513	1.580	1.617	1.650	1.683	1.717	1.750	1.783	1.813	1.843	1.873	1.903
Jefe de Mesa . . . . .	1.323	1.360	1.397	1.430	1.463	1.497	1.530	1.563	1.593	1.623	1.653	1.683
Cajero . . . . .	1.020	1.047	1.073	1.097	1.120	1.143	1.167	1.190	1.210	1.230	1.250	1.270
Locutor-Vendedor y Auxiliar de Sala . . .	733	750	767	780	793	807	820	833	843	853	863	873
Admisión y Control . .	733	750	767	780	793	807	820	833	843	853	863	873

## DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

### Convenio colectivo de trabajo para la empresa «Navalips, S. A.», factoría de Santander

#### INDICE DE ARTICULOS

#### Capítulo I - Disposiciones generales

- 1.- Partes
- 2.- Objeto
- 3.- Extensión
- 4.- Vigencia
- 5.- Compensación
- 6.- Absorción
- 7.- Vinculación a la totalidad
- 8.- Comisión paritaria

#### Capítulo II - Organización del trabajo

- 9.- Responsabilidad de Dirección
- 10.- Informes al Delegado de Personal
- 11.- Productividad
- 12.- Índice de horas de producción perdidas (INHPPER)
- 13.- Incentivo en función del índice INHPPER

#### Capítulo III- Jornada - Vacaciones - Licencias

- 14.- Jornada de trabajo
- 15.- Vacaciones anuales
- 16.- Licencias retribuidas

#### Capítulo IV - Percepciones económicas

- 17.- Absorción de pluses
- 18.- Salarios convenio
- 19.- Pagas extraordinarias
- 20.- Antigüedad
- 21.- Prima por el dividendo
- 22.- Dietas
- 23.- Desplazamientos

#### Capítulo V - Plantilla - Movilidad del personal

- 24.- Plantilla
- 25.- Cambio de puesto de trabajo
- 26.- Promoción
- 27.- Traslados - Movilidad geográfica
- 28.- Excedencias

#### Capítulo VI - Acción social

- 30.- Préstamos
- 31.- Ayuda escolar
- 32.- Disminuidos
- 33.- Seguro de Vida
- 34.- Jornada especial de estudios
- 35.- Incapacidad laboral transitoria
- 36.- Despidos

#### Capítulo VII- Varios

- 37.- Servicios médicos
- 38.- Prendas de trabajo
- 39.- Costumbres
- 40.- Reglamento de régimen interior

#### CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

- 1.- El presente convenio se concierda entre Navalips S.A. y su personal de Santander, mediante sus respectivas representaciones.
- 2.- Los preceptos del presente convenio, serán de aplicación a las relaciones laborales entre Navalips S.A. y su personal.
- 3.- Las condiciones pactadas en este convenio, afectan a todo el personal fijo de plantilla.  
Se exceptúa de lo dispuesto en el párrafo anterior:
  - a) Las que se refiere el apartado 3 del artículo 1º del Estatuto de los Trabajadores.
  - b) Los cargos de jefatura de producción y administración.
- 4.- El convenio tendrá una vigencia de un año a partir del 01.01.89.

Las tablas salariales o cualquier otra retribución acordada en este convenio, son de aplicación con efectos de 1 de Enero de 1.989 y hasta el 31 de Diciembre de 1.989.

Salvo que medie denuncia expresa de alguna de las partes contratantes, con antelación mínima de tres meses de la fecha de expiración del convenio, éste se considerará tácitamente prorrogado de año en año, pudiendo ser denunciado en cualquiera de sus prórrogas.

- 5.- Compensación.- Las condiciones pactadas, compensarán en su totalidad las que anteriormente pudieran existir, cualquiera que fuera su origen, denominación ó forma, respetándose, no obstante, aquellas situaciones personales que, con carácter de cómputo anual, excedan de este convenio, manteniéndose, estrictamente "ad personam".
- 6.- Absorción.- Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos ó algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán aplicación práctica si, globalmente consideradas, superan el nivel de este convenio en su cómputo anual.  
En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas.
- 7.- Vinculación a la totalidad.- Las condiciones aquí pactadas, forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.
- 8.- Comisión paritaria.- Esta Comisión para la vigilancia y cumplimiento del convenio, estará formada por el Delegado de Personal y un representante de la Empresa. En caso de no lograrse acuerdo sobre la cuestión planteada, se someterá la misma a la decisión de la autoridad laboral, siendo esta decisión vinculante para ambas partes.

#### CAPITULO II - ORGANIZACION DEL TRABAJO.-

9.- La facultad y responsabilidad de organizar el trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa.

10.- Sin perjuicio de las anteriores facultades de la Dirección, ésta informará al Delegado de Personal acerca, tanto de las modificaciones de carácter general de la organización, como de las que tuvieren carácter personal.

11.- Ambas partes convienen que la productividad, tanto de la mano de obra como de los demás factores que intervienen en la Empresa, constituye uno de los medios principales para una mejora general de la eficacia del sistema productivo, por lo que se comprometen a poner de su parte los medios precisos para el aumento de dicha productividad, creando una comisión que vigile este punto, con participación del Delegado de Personal y mandos de producción. Asimismo, esta comisión vigilará que los trabajos que se puedan realizar en la Factoría no sean enviados al exterior, salvo en aquellos casos en que las necesidades de producción lo requieran.

12.- Ambas partes acuerdan la adopción del índice de horas de producción perdidas (INHPPER), a los efectos de sustitución del actual índice de absentismo y se utilizará a los efectos que se indicarán.

Este índice viene dado por la siguiente fórmula:

$$\% \text{ INHPPER} = \frac{\text{Nº de horas directas posibles de producción perdidas (n)}}{\text{Nº de horas de producción directas posibles (N)}} \times 100$$

$$N = P \times de \times 7,5$$

Siendo:

P = Nº de personas de producción fijas y eventuales

de = Nº de días laborables

7,5 = horas reales directas/posibles de producción diaria

n = Nº de horas directas de producción perdidas. Estas serán todas a excepción de: Permisos sindicales, retrasos y 16 horas por persona y año de visitas médicas.

13.- El incentivo anual que la Empresa reparte, proporcionalmente a las horas ordinarias trabajadas por el personal de producción directa, que para 1.989 supone una cantidad de 331.356,- Ptas., se hará cuando el índice INHPPER, medido globalmente, no supere el 6,5%.

Cuando el INHPPER global sea mayor que el 6,5%, el reparto de este incentivo se hará, proporcionalmente, entre todo aquel que su INHPPER particular sea menor que el 6,5%. Este reparto se efectuará, proporcionalmente, a las horas reales de trabajo ordinarias efectuadas durante el año entre las personas citadas anteriormente.

#### CAPITULO III - JORNADA - LICENCIAS

#### 14.- Jornada de trabajo.-

Será de 1.735,08 horas anuales, en las que están incluidos los 15 minutos diarios de bocadillo. Equivalente a 1.680 horas anuales de trabajo real y efectivo.

A los efectos oportunos, computadas como 38 horas semanales.

El establecimiento del Calendario Laboral anual de trabajo se hará de mutuo acuerdo entre la Dirección y el Delegado de Personal.

15.- Vacaciones anuales.-

El periodo anual de vacaciones será de acuerdo con lo establecido en el anexo nº 1, y modificación del anexo nº 2.

16.- Licencias retribuidas.-

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá faltar y ausentarse del trabajo, con derecho al sueldo completo, por alguno de los motivos y tiempos siguientes:

- a) Matrimonio: 15 días naturales (Parte podrá disfrutarse antes)
- b) Nacimiento de hijos: 4 días naturales
- c) Fallecimiento de conyuge: 6 días naturales
- d) Fallecimiento de hijos y padres: 3 días naturales
- e) Enfermedad grave de conyuge, ascendientes o descendientes del trabajador: 3 días naturales. (Los hermanos conviviendo a cargo del trabajador serán considerados como descendientes directos).
- f) Fallecimiento de hermanos, hermanos políticos y abuelos: 2 días naturales

En los demás casos, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

En casos especiales en que sea necesario realizar un desplazamiento, estos permisos podrán ser ampliados en el tiempo necesario para el mismo. Si se necesitaran más días, se tomarán como permiso no retribuido y con la debida justificación.

CAPÍTULO IV - PERCEPCIONES ECONOMICAS

17.- Absorción de los pluses de Jefes de Equipo y trabajos penosos, tóxicos y peligrosos.-

Considerando que, en la calificación de cada puesto de trabajo, según las normas de fecha 09.09.80, se han tenido en cuenta estas circunstancias, el valor aplicado a cada calificación absorberá los pluses que la Ordenanza de Trabajo de la Industria Siderometalúrgica establece por estos conceptos.

18.- Los sueldos y salarios para 1.989, una vez concluido el estudio sobre la valoración de los puestos de trabajo y aceptado el compromiso, por parte del personal de llegar a una producción de 150 Tns., sin realizar horas extraordinarias, son los siguientes:

Categoría	Nivel	Sueldo/mes	Coeficientes prima V.P.T.
<b>Empleados</b>			
Encargado de mantenimiento y servicios generales taller	14	97.867,-	2,9
Oficial Administrativo de 2ª	8	80.886,-	2,6
<b>Operarios</b>			
Jefes de Equipo	14	98.075,-	3,1
Oficiales de 1ª	10	83.162,-	2,9
Oficiales de 2ª (Term. y moldeo)	8	78.250,-	2,8
Oficiales de 2ª (Máquinas)	9	79.891,-	2,8
Oficiales de 3ª (Reparaciones)	7	77.232,-	2,7
Oficiales de 3ª (Term. y moldeo)	6	75.602,-	2,6
Especialistas	5	74.584,-	2,6

Horas extraordinarias.- Ambas partes acuerdan acogerse al Art. 1º de la Orden de 1º de Marzo de 1.983, disposición final del Real Decreto 92/1.983 de 19 de Marzo (B.O.E. nº 56 del 07 de Marzo de 1.983), en relación con las horas extraordinarias de fuerza mayor y estructurales, dado el trabajo específicamente especializado que la producción de hélices requiere, y al estarse ya desarrollando la política de empleo en esta factoría.

Los valores de las horas extraordinarias serán los siguientes:

	Dos primeras	Resto	Domingos
Jefe Equipo (Reparaciones)	1.554,-	1.816,-	2.074,-
Jefe Equipo (Moldeo, máquinas, termin.)	1.419,-	1.658,-	1.891,-
Oficial de 1ª	1.233,-	1.437,-	1.642,-
Oficial de 2ª	1.164,-	1.358,-	1.548,-
Oficial de 3ª	1.134,-	1.324,-	1.509,-
Especialista	1.134,-	1.324,-	1.509,-

Al 31.12.89 los conceptos salariales se revisarán en el diferencial entre el I.P.C. del año 1.989 y el 4,2% de revisión salarial efectuado en esta fecha. Este diferencial, se cobrará de una sola vez, después de conocerse el I.P.C. definitivo del año 1.989, quedando acumulado en cada uno de los correspondientes conceptos.

Estos valores así determinados, serán la base de negociación para 1.990.

19.- Pagas extraordinarias.- Se percibirán cuatro gratificaciones extraordinarias, equivalentes al sueldo convenio más antigüedad, en las siguientes fechas:

15 de Marzo, 15 de Junio, 15 de Septiembre y 15 de Diciembre

A efectos de retenciones de las pagas extraordinarias en función de lo recogido en el artículo 12, se estará a lo dispuesto en el mismo.

No obstante, para el descuento de las pagas extraordinarias, serán únicamente computables las horas perdidas por:

- Bajas de enfermedad
- Bajas de accidente
- Permisos no retribuidos
- Sanciones
- Faltas sin justificar
- Todas las horas que excedan a las 16 por persona y año legales para visitas medicas.

Las cantidades retenidas serán devueltas a cada persona que haya tenido retenciones, cuando el INHPPER global no supere el 6,5%.

En caso de superar el 6,5% estas retenciones quedarán en poder de la Empresa.

20.- Antigüedad.- La antigüedad se percibirá por trienios y se devengará a partir del mes en que el trabajador cumpla el citado periodo.

La antigüedad se aplicará sobre sueldos del año en curso.

A partir del quinto trienio, se devengará por quinquenios. La antigüedad máxima a percibir será del 40% sobre sueldos.

21.- Prima por el dividendo.- Se estará a lo dispuesto en los artículos 62 a 66 del Reglamento de Regimen Interior.

22.- Dietas.- En los desplazamientos por razones de servicio, el personal disfrutará, para cubrir los gastos de alojamiento, pensión alimenticia y dinero de bolsillo, de una dieta diaria de 5.592,- Ptas., siempre que se pernocte fuera de su domicilio.

Pernoctando en su domicilio se percibirá media dieta.

Durante los días que se pernocte fuera de su domicilio, se percibirá un plus de ausencia que será:

- En día laborable	-	1.305,- Ptas/día
- En día festivo	-	1.863,- Ptas/día

Cuando se esté ausente en domingo o festivo, se disfrutará de un día de permiso retribuido en fecha determinada de acuerdo con la Empresa.

23.- Desplazamientos.- El personal que viaje con medios propios al servicio de la Empresa y autorizado por ésta, percibirá lo abonos señalados en las normas internas que la Empresa dicta periódicamente. Queda entendido que la aceptación libremente por parte del interesado de un servicio de locomoción de su propiedad, supone la aceptación de estas normas y responsabilidad inherentes a las mismas.

CAPÍTULO V - PLANTILLA - MOVILIDAD DEL PERSONAL

24.- Plantilla.- La Empresa publicará, dentro de los 30 días siguientes a la firma de este convenio, el escalafón general del personal, con expresión de categoría, especialidad y antigüedad, especificando si es fijo o eventual y si está sujeto a contrato de trabajo.

Este escalafón será expuesto en el tablón de anuncios y una copia será entregada al Delegado de Personal, que deberá haberlo firmado.

25.- Cambio de puesto de trabajo.- Cuando la Empresa, por causa de reestructuración ó reorganización, decida cambiar de puesto de trabajo a un empleado u operario afectado por el presente Convenio, le mantendrá la categoría profesional, su evaluación de puesto de trabajo y todos los emolumentos e incentivos que de él se derive.

Asimismo, a través de los próximos convenios mantendrá los emolumentos, prima, etc. que, para su anterior puesto de trabajo, se establezcan a menos que en su nuevo puesto los supere.

26.- Promoción.- El especialista y auxiliar administrativo que lleve en la Empresa 4 años en la misma categoría profesional, pasará a percibir el salario de la categoría de oficial de 3ª y oficial administrativo de 2ª, respectivamente. A este convenio se adjunta, para lo referente a promociones, **NORMATIVA** sobre plantilla y ascensos para personal operario de taller.

27.- Traslados - Movilidad Geográfica.- Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 40.

28.- Excedencias.- Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 46.

29.- De acuerdo con el espíritu desarrollado por el ANE en su apartado V-5 y para dar cumplimiento del mismo, todo aquel trabajador que esté acogido a este convenio, en caso de estar trabajando en otro empleo ajeno a esta Empresa, será denunciado a la autoridad laboral y sancionado en la medida que esté establecido en la Ley.

CAPÍTULO VI - ACCION SOCIAL

30.- Préstamos.- La Empresa pone a disposición del Personal un fondo de 150.000,- Ptas. para préstamos destinados a cubrir alguna situación de extrema necesidad

El reintegro deberá efectuarse en un plazo que oscilará entre seis y doce meses, dependiendo de la cuantía, no pudiéndose solicitar un nuevo préstamo hasta pasados seis meses de la cancelación anterior.

El Delegado de Personal, junto al Comité de Préstamos, estudiará y resolverá la concesión de los mismos, informando a la Dirección de los que conceda, quien en definitiva, sancionará la concesión.

31.- Ayuda escolar.- Con el fin de ayudar a los gastos de enseñanza de los hijos de los productores, la Empresa abonará, previa justificación, las siguientes cantidades:

- Niños de 4 a 9 años : 1.765,- Ptas/mes
- Niños de 10 a 16 años : 2.107,- Ptas/mes
- Transporte escolar : 2.044,- Ptas/mes

Para libros y matrícula, por una sola vez en el curso:

- Niños de 4 a 16 años : 4.680,- Ptas.
- De 16 a 21 años : 4.491,- Ptas.

32.- Disminuidos.- Los trabajadores que tengan hijos o familiares disminuidos físicos ó psíquicos, a su cargo, y lo justifiquen debidamente, percibirán una ayuda de 5.523,- Ptas/mensuales sin limitación de edad.

33.- Seguro de Vida.- La Empresa establece un seguro Colectivo de Vida, sin cargo alguno para sus productores, con las siguientes prestaciones:

- Fallecimiento o invalidez total - 500.000,- Ptas.
- Fallecimiento en accidente - 1.000.000,- Ptas.
- Fallecimiento en accidente automóvil - 1.500.000,- Ptas.

34.- Jornada especial de estudios.- Se estará a lo establecido en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

35.- Incapacidad Laboral Transitoria.- La Empresa pagará a los productores cuya enfermedad dure más de 10 días, a contar de la fecha del parte médico de baja, la diferencia entre la prestación económica que perciba del S.O.E. y el jornal o sueldo convenio. Esto se hará cuantas veces supere la enfermedad los 10 días y se abonará retroactivamente desde la fecha del parte médico de baja.

Quando la enfermedad requiera internamiento en centro hospitalario, la Empresa abonará la diferencia entre la prestación percibida del S.O.E. y el salario ó sueldo real, desde el primer día de internamiento. Terminado este, continuará el mismo abono, previo informe, si la Dirección lo estima oportuno, de los servicios médicos de la Empresa.

Todo trabajador accidentado, a partir del primer día y durante el periodo que dure esta situación, percibirá de la Empresa la diferencia que hubiera entre la indemnización por incapacidad temporal que perciba del seguro y el sueldo convenio.

Las mejoras económicas que lo anterior supone, entrarán en vigor en la fecha de la aprobación del convenio, con carácter retroactivo.

36.- Acción Social - Despidos.- Cuando la Magistratura de Trabajo dictare sentencia declarando improcedente un despido, la Empresa se compromete a reintegrar al trabajador a su puesto de trabajo, manteniéndole todos sus derechos, siempre que éste así lo solicite.

En los delitos comunes que originen detenciones o prisiones preventivas, se considerarán como suspensión temporal de la relación laboral hasta que el Organismo competente dicte sentencia o se verifique el sobreseimiento del expediente. En el caso de que la sentencia fuera absolutoria, el trabajador se reincorporará a su puesto de trabajo en un plazo no superior a 10 días laborales.

Igualmente, no será motivo de despido la falta al trabajo por detención motivada por conflictos laborales o político sociales, entendiéndose que dicho tiempo de detención ó prisión se considerará como suspensión temporal de la relación laboral, siendo la readmisión ajena a la sentencia que, en su día, dictase el Organismo Competente, o el sobreseimiento del expediente, siempre que el trabajador se reintegre a su puesto de trabajo en el plazo de diez días laborales desde su puesta en libertad. Esta condición solo tendrá efectividad en las supuestas detenciones o prisiones preventivas por dos veces.

**CAPITULO VII - VARIOS.-**

37.- Servicios médicos.- Los servicios médicos de la Empresa tienen por objeto la conservación y mejora de la salud de los productores, la protección de los riesgos genéricos y específicos del trabajo y la patología común previsible. Para ello, la Empresa se obliga, empleando los medios más idóneos, a hacer a todos lo trabajadores una revisión médica periódica anual. Esta revisión será semestral en el caso de personal que realice trabajos especialmente tóxicos ó penosos. Serán más frecuentes las revisiones en casos especiales o si las circunstancias internas o externas así lo aconsejan.

38.- Prendas de trabajo.- Se estará a lo establecido en la norma sobre entrega de prendas y elementos de protección. (NL-SH-II).

39.- Costumbres.- Se respetarán en toda su amplitud, más beneficiosa, las costumbres que tenga establecidas la Empresa con su Personal.

40.- Reglamento de régimen interior.- Se considerará unido a este Convenio el Reglamento de Regimen Interior aprobado para la Factoría de Navalips S.A. de Cádiz en 1.974, a excepción del artículo 44 que queda suprimido.

NAVALIPS, S. A.  
FACTORIA DE SANTANDER  
Guillermo Roca  
DIRECTOR

Maliaño (Santander), 28 de Junio de 1.989

**CALENDARIO LABORAL PARA 1.989**

	<u>DIAS LABORALES</u>	<u>HORAS ORDINARIAS</u>	<u>EQUIVALENCIA EN HORAS REALES TRABAJADAS</u>
Enero	21	162,75	157,50
Febrero	20	155	150
Marzo	22	170,50	165
Abril	20	155	150
Mayo	21	162,75	157,50
Junio	21	162,75	157,50
Julio	19	147,25	142,50
Agosto	-	-	-
Septiembre	20	155	150
Octubre	21	162,75	157,50
Noviembre	21	162,75	157,50
Diciembre	18	139,50	135
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	224	1.736	1.680

El mes de Agosto será el mes oficial de vacaciones.

Jornada laboral:

- De lunes a viernes de 6,45 a 14,30 horas
- Descanso : 10,15 a 10,30 horas

EL DELEGADO DE PERSONAL

POR LA EMPRESA

NAVALIPS, S. A.  
FACTORIA DE SANTANDER  
Guillermo Roca

**MODIFICACION AL CALENDARIO LABORAL PARA 1.989**

A solicitud del personal se modifica el calendario laboral para 1.989, en los siguientes términos:

VACACIONES

Del 5 de Agosto

al 4 de Septiembre

Los 4 primeros días trabajados del mes de Agosto se computarán a efectos de compensación de los siguientes puentes:

25 de Mayo

24 de Julio

13 de Octubre

7 de Diciembre

Quedando pendiente un día de trabajo (que correspondería al 1 de Septiembre), a recuperará según posteriores acuerdos.

Maliaño, 29 de Mayo de 1.989

EL DELEGADO DE PERSONAL

POR LA EMPRESA

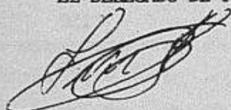
NAVALIPS  
SANTANDER

**COMPLEMENTO PRIMA DE PRODUCCIÓN**

El complemento de prima de producción que la Empresa está abonando, anualmente y sin razón de continuidad, en sustitución del artículo 21, del capítulo IV, en el mes de Junio, se incrementa en la cantidad de 281.851,- Ptas. (DOS-CIENTAS OCHENTA Y UNA MIL OCHOCIENTAS CINCUENTA Y UNA PESETAS), que se deducirán de la prima de producción para 1.989, una vez incrementada en el correspondiente 4,2%.

Maliaño, veintiocho de Junio de mil novecientos ochenta y nueve.

EL DELEGADO DE PERSONAL



POR LA EMPRESA

NAVALIHS, S. A.  
 FACTORIA DE SANTANDER  
 Guillermo Roca  
 DIRECTOR

**IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA****2. Anuncios de Tribunales y Juzgados****JUZGADO DE DISTRITO NÚMERO UNO DE TORRELAVEGA****EDICTO***Expediente número 545/89*

Doña María Jesús Fernández García, jueza del Juzgado de Distrito Número Uno de Torrelavega y su partido,

Hago saber: Que en este Juzgado de mi cargo se sigue juicio de faltas 545/89, por malos tratos e insultos, en cuyos autos se ha dictado sentencia cuyos encabezamiento y parte dispositiva son del tenor literal siguiente:

Sentencia: En la ciudad de Torrelavega, a 6 de septiembre de 1989. Vistos por la señora jueza de distrito número uno, doña María Jesús Fernández García los precedentes autos de juicio verbal de faltas seguidos a instancia del Ministerio Fiscal, en representación de la acción pública, contra el denunciado don José Antonio Fernández Vélez, en virtud de denuncia de doña María Paz Montero Fernández, siguiéndose el mismo por malos tratos e insultos.

Fallo: Que debo absolver y absuelvo libremente de la falta que ha dado origen al presente procedimiento a don José Antonio Fernández Vélez.

Contra la presente resolución cabe recurso de apelación en el término de veinticuatro horas a partir de la última notificación para ante el Juzgado de Instrucción del partido.

Y para que sirva de notificación en forma al denunciado don José Antonio Fernández Vélez, en ignorado paradero, y su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria», expido el presente, en Torrelavega a 21

de noviembre de 1989.—La jueza de distrito número uno, María Jesús Fernández García.—El secretario (ilegible).

**JUZGADO DE DISTRITO NÚMERO UNO DE SANTANDER***Expediente número 657/89*

Doña Eloísa Alonso García, secretaria del Juzgado de Distrito Número Uno de los de Santander (Cantabria),

Doy fe y testimonio: Que en los autos de juicio verbal de faltas número 657/89, seguidos por lesiones y ofensas leves a agentes de la autoridad, contra el denunciado don Tomás García Pérez, ha recaído sentencia, cuyos encabezamiento y parte dispositiva, dicen así:

«Sentencia.—En la ciudad de Santander a 23 de septiembre de 1989. Vistos por el ilustrísimo señor juez del Juzgado de Distrito Número Uno de esta ciudad, don Rubén López-Tamés Iglesias, los presentes autos de juicio de faltas sobre lesiones y ofensas leves a agentes de la autoridad, correspondiente al juicio de faltas número 657/89, en el que han sido parte el Ministerio Fiscal y el denunciado, don Tomás García Pérez, nacido en Madrid, el día 11 de marzo de 1952, hijo de don Tomás y de doña Eugenia, casado, empleado y vecino de Santander, con domicilio en la calle Castilla, número 54, 2.º, puerta 1.

Fallo: Que debo condenar y condeno al denunciado don Tomás García Pérez como autor responsable de dos faltas ya definidas, una de lesiones y la otra de ofensas leves a agentes de la autoridad, a las penas de cinco días de arresto menor por la primera y 7.500 pesetas de multa por la segunda o arresto sustitutorio en caso de impago, y a las costas del procedimiento».

Y para que sirva de notificación en legal forma al condenado don Tomás García Pérez, que después de las diligencias practicadas, se encuentra en ignorado paradero y su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria», expido la presente, en Santander a 21 de noviembre de 1989.—La secretaria, Eloísa Alonso García.

**JUZGADO DE DISTRITO NÚMERO UNO DE SANTANDER***Expediente número 1.171/89*

Doña Eloísa Alonso García, secretaria del Juzgado de Distrito Número Uno de los de Santander (Cantabria),

Doy fe y testimonio: Que en los autos de juicio verbal de faltas número 1.171/89, seguido por ejercicio de taxista sin licencia, contra el denunciado don Aquilino Gómez Abascal, ha recaído sentencia cuyos encabezamiento y parte dispositiva, dicen así:

«Sentencia.—En la ciudad de Santander a 3 de noviembre de 1989. Vistos por el ilustrísimo señor juez del Juzgado de Distrito Número Uno de esta ciudad, don Rubén López-Tamés Iglesias, los presentes autos de juicio de faltas, sobre ejercicio de taxista sin licencia, correspondiente al juicio número 1.171 de 1989, en el que han sido partes el Ministerio Fiscal y el denunciado don Aquilino Gómez Abascal, natural de Santander, nacido el 15 de octubre de 1967, hijo de don

Teodoro y doña María del Carmen, cuyo último domicilio conocido lo tuvo en San Román de la Llanilla, 9 y en la actualidad en paradero desconocido.

Fallo: Que debo de condenar y condeno al denunciado don Aquilino Gómez Abascal, como autor responsable de una falta ya definida a la pena de 10.000 pesetas de multa o arresto sustitutorio en caso de impago. Así por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.—Eloísa Alonso García.—Rubén López-Tamés (firmados y rubricados). Está el sello de este Juzgado».

Concuerda bien y fielmente con su original obrante en autos al que me remito, y para que sirva de notificación al denunciado don Aquilino Gómez Abascal y su inserción en el «Boletín Oficial de Cantabria», expido la presente, en Santander a 21 de noviembre de 1989.—La secretaria, Eloísa Alonso García.

### **JUZGADO DE DISTRITO NÚMERO DOS DE SANTANDER**

#### **Cédula de citación**

*Expediente número 1.794/88*

Por resolución de esta fecha dictada por el señor juez de distrito número dos en el juicio de faltas número 1.794/88, seguido por lesiones en atropello, acordó convocar al señor fiscal de distrito y demás interesados a la celebración del correspondiente juicio verbal de faltas, señalado al efecto para el día 12 de enero de 1990, a las diez treinta horas, en la sala de audiencias de este Juzgado.

Y para su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria» y sirva de citación en legal forma a doña Teodora Castellanos Doncel, cuyo último domicilio fue General Dávila, bloque 3, primer piso, 2.º derecha, expido la presente visada por el señor juez, en Santander a 29 de noviembre de 1989.—El secretario (sin firma).—Visto bueno, el juez de distrito número dos (ilegible).

### **JUZGADO DE DISTRITO NÚMERO DOS DE SANTANDER**

#### **Cédula de emplazamiento**

*Expediente número 1.085/87*

El señor juez de distrito número dos, en providencia de esta fecha, dictada en el juicio verbal de faltas número 1.085/87, seguido en este Juzgado contra don Martín Felipe Fernández San Martín, sobre daños por imprudencia, ha admitido en ambos efectos la apelación interpuesta por el denunciado de la sentencia publicada el día 5 de febrero de 1989, mandando se remitan los autos al ilustrísimo señor juez de Instrucción de este distrito y que se emplaze a los interesados para que comparezca ante él en el término de cinco días a usar de su derecho.

A dicho fin, y por medio de esta cédula, se emplaza a don Martín Felipe Fernández San Martín, en ignorado paradero, para que, dentro de indicado término, comparezca ante aquel Juzgado, previniéndole que, de no verificarlo, le parará el perjuicio a que hubiere lugar en derecho.

Santander a 21 de noviembre de 1989.—La secretaria judicial (ilegible).

### **JUZGADO DE DISTRITO NÚMERO DOS DE SANTANDER**

#### **Cédula de citación**

*Expediente número 1.829/88*

Por resolución de esta fecha, dictada por el señor juez de distrito número dos, en el juicio de faltas número 1.829/88, seguido por daños y malos tratos, acordó convocar al señor fiscal de distrito y demás interesados a la celebración del correspondiente juicio verbal de faltas, señalado al efecto para el día 9 de marzo, en la sala de audiencias de este Juzgado.

Y para su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria» y sirva de citación en legal forma a don Ibrahim Niang por hallarse en ignorado paradero, expido la presente, visada por el señor juez, en Santander a 29 de noviembre de 1989.—El secretario (ilegible).—Visto bueno, el juez de distrito número dos (ilegible).

### **JUZGADO DE DISTRITO NÚMERO DOS DE SANTANDER**

#### **Cédula de citación**

*Expediente número 1.866/87*

Por resolución de esta fecha, dictada por el señor juez de distrito número dos, en el juicio de faltas número 1.866/87, seguido por daños, acordó convocar al señor fiscal de distrito y demás interesados a la celebración del correspondiente juicio verbal de faltas, señalado al efecto para el día 9 de marzo, en la sala de audiencias de este Juzgado.

Y para su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria» y sirva de citación en legal forma a don Alberto Antonio Ricondo Sainz, actualmente en ignorado paradero, expido la presente, visada por el señor juez, en Santander a 29 de noviembre de 1989.—El secretario (ilegible).—Visto bueno, el juez de distrito número dos (ilegible).

### **JUZGADO DE DISTRITO NÚMERO DOS DE SANTANDER**

#### **Cédula de emplazamiento**

*Expediente número 1.594/85*

Por resolución de esta fecha dictada por la señora jueza de distrito número dos en el juicio de faltas número 1.594/85, seguido por daños en imprudencia, se tuvo por interpuesto recurso de apelación interpuesto contra la sentencia dictada en dicho juicio de faltas, acordando emplazar al señor fiscal de distrito y a las partes, para que en el término de cinco días comparecieran ante el Juzgado de Instrucción Número Uno a usar de sus derechos si les conviniera.

Y para que conste y su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria» y sirva de emplazamiento en legal forma a don José Conrado Pastor Ordóñez, en ignorado paradero, expido el presente, en Santander a 20 de noviembre de 1989.—La secretaria (ilegible).—Visto bueno, la jueza (ilegible).

## JUZGADO DE DISTRITO NÚMERO TRES DE SANTANDER

*Expediente número 13/89*

Doña María Isabel de Celis Fraile, secretaria del Juzgado de Distrito Número Tres de los de Santander,

Doy fe y certifico: Que en los autos de juicio de cognición número 13/89, sobre resolución de contrato de arrendamiento urbano, seguidos a instancia de doña Alejandra Michelena Somacarrera, representada por el procurador don Maximiliano Arce Alonso, contra doña María Ángeles Jorge Uyarrata, doña Inés Piquero, doña María Jesús Tazón, doña Elda Po y contra las demás personas que ocupen referido piso, todas ellas en situación de rebeldía en las presentes actuaciones, con fecha 9 de los corrientes, se ha dictado sentencia, cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal:

Fallo: Que estimando íntegramente la demanda interpuesta por el procurador don Maximiliano Arce Alonso, en nombre y representación de doña Alejandra Michelena Somacarrera, asistida del letrado don Carlos Magdalena Menchaca, contra doña María Ángeles Jorge Uyarrata, doña Inés Piquero, doña María Jesús Tazón, doña Elda Po, así como contra todas las personas desconocidas que ocupen el domicilio reseñado en el expositivo primero de la demanda, debo declarar y declaro resuelto el contrato de arrendamiento que recae sobre la vivienda antes citada condenando a los demandados a dejar libre y a disposición del actor dicho inmueble dentro del término legal con apercibimiento de lanzamiento en caso de no hacerlo, y al pago de las costas procesales.

Notifíquese esta resolución a las partes interesadas.

Esta resolución no es firme contra la misma cabe interponer recurso de apelación para ante la Audiencia Provincial de Santander, si se hace uso de este derecho cumpliendo los requisitos legales dentro del término de tres días contados a partir de su notificación.

Líbrese testimonio de la presente, la cual se llevará a los autos de su razón, quedando el original en el correspondiente libro.

Así por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.—Firmado, López del Moral Echeverría.

Y para que sirva de notificación a los demandados rebeldes que se encuentran en ignorado paradero, y cuyo último domicilio conocido fue en Calvo Sotelo, número 3, 3.º izquierda; doña María Ángeles Jorge Uyarrata, doña Inés Piquero, doña María Jesús Tazón, doña Elda Po y contra las demás personas que ocupen referido inmueble y publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria» y en el tablón de anuncios de este Juzgado, expido el presente que firmo, en Santander a 16 de noviembre de 1989.—La secretaria, María Isabel de Celis Fraile.

## JUZGADO DE DISTRITO NÚMERO TRES DE SANTANDER

EDICTO

*Expediente número 1.515/89*

Doña María Isabel de Celis Fraile, secretaria del Juzgado de Distrito Número Tres de Santander,

Doy fe: Que en los autos de juicio de faltas número 1.515/89 se ha dictado sentencia cuyos encabezamiento y fallo son del tenor literal siguiente:

«Sentencia: En la ciudad de Santander a 20 de octubre de 1989.

Vistos por don José Luis López del Moral Echevarría, juez con destino en el Juzgado de Distrito Número Tres de esta ciudad, los presentes autos de juicio de faltas número 1.515/89, en los que han sido partes el Ministerio Fiscal, como denunciante don Juan Lavín Ortiz y como denunciado don Juan Carlos García Cortés.

Fallo: Que debo absolver y absuelvo a don Juan Carlos García Cortés de la falta enjuiciada en las presentes actuaciones, declarando de oficio las costas causadas en esta instancia».

Lo anteriormente inserto concuerda bien y fielmente con su original al que me remito, y en cumplimiento de lo ordenado, y con el fin de que sirva de notificación en forma a don Juan Lavín Ortiz, en ignorado paradero, y a los efectos de su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria», expido y firmo el presente, en Santander a 13 de noviembre de 1989.—La secretaria, María Isabel de Celis Fraile.

### AVISO A LOS SUSCRIPTORES

A partir del día 1 de enero de 1990 se considerarán canceladas todas las suscripciones que no hayan sido renovadas, previamente, durante el mes de diciembre de 1989.

#### TARIFAS APROBADAS

Suscripción año (natural) .....	7.579 PTA
Suscripción semestre (natural) .....	4.093 PTA
Suscripción trimestre (natural) .....	2.274 PTA

En las tarifas queda incrementado el preceptivo porcentaje del I.V.A. (artículo 57.1.4.º del Reglamento): 6 %.

Santander, diciembre de 1989.  
LA ADMINISTRACION.

## Boletín Oficial de Cantabria

Edita: Diputación Regional de Cantabria. Administración: Casimiro Sainz, 4. C. P. 39003 - Santander. Teléfono 31 43 15

Imprime: Imprenta Regional. Gral. Dávila, 83. 39006 - Santander. 1989. Insc. en el Reg. de Prensa, Sec. Personas Jurídicas: T. 13, F. 202, Núm. 1.003