Relación del personal mencionado en el párrafo primero del artículo 16, -Numerus clausus»

BILBAO

J. A. Inchaurraga, G. Tobes, A. Sánchez, J. Gómez, T. Gómez, J. Vélez, A. Ferreiro y F. López.

J. M. Quintela, J. I. Aguirre, J. A. González, M. Marquina I Gardeazábal.

F. J. García Valiente y M. Fernández.

M. Correa, M. J. Llano, M. C. Fernández y M. P. Ibáñez. RESIDENTES AREA

E. Postigo, N. Esturo, H. Martín y J. Páramo. F. J. García.

RESOLUCION de 5 de octubre de 1983, de la Di-rección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de las Impresas organizadoras del juego del bingo 27924 y sus abajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito nacional, para las empresas organizadoras del juego del bingo y sus trabajadores, recibido en esta Dirección General el 23 de septiembre de 1983, que fue suscrito el 5 de agosto de 1983 por la Comisión Negociadora constituida al efecto e integrada por las Centrales Sindicales UGT, CC. OO. y USO, en representación de los trabajadores, y las Entidades empresariales FEJUB y ASONACO; de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo. Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Esta Dirección General acuerda:

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio en el Registro correspondiente, con notificación a la Comisión Ne-

Segundo.—Remitir el texto del mismo al Instituto de Me-

diación, Arbitraje y Conciliación.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del

Madrid, 5 de octubre de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE EMPRESAS ORGANIZADORAS DEL JUEGO DEL BINGO

CAPITULO PRIMERO

Ambito

Artículo 1.º Ambito personal.-El presente Convenio Colec-

Artículo 1.º Ambito personal.—El presente Convenio Colectivo 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.

Art. 2.º Ambito territorial.—Las normas de este Convenio son de obligatoria aplicación para la totalidad de las Empresas organizadoras del juego del bingo radicadas en el Estado español, tanto las actualmente en funcionamiento como las que pudiera abriras con un futuro.

pañol, tanto las actualmente en funcionamiento como las que pudieran abrirse en un futuro.

Art. 3.º Ambito funcional.—Están incluidas en el campo de aplicación de este Convenio todas las Empresas dedicadas a la organización del juego del bingo, bien sean Sociedades de Servicios o titulares de licencia gubernativa, cuando exploten u organicen directamente la actividad del bingo.

Art. 4.º Vigencia y duración.—Este Convenio entrará en vigor a todos los efectos a partir del 1 de agosto de 1983 y su duración será de un año, prorrogándose de año en año ralvo denuncia de las partes.

Art. 5.º Denuncia.—La denuncia del presente Convenio será echa con un preaviso mínimo de noventa días a la fecha de

Art. 5.º Denuncia.—La denuncia del presente Convenio sera hecha con un preaviso mínimo de noventa días a la fecha de su vencimiento o la de cualquiera de sus prórrogas. La parte denunciante remitirá, dentro de los treinta días siguientes, escrito del proyecto de Convenio a la otra parte, quien dispondrá de dos semanas para estudiarlo y formular por escrito su contrapropuesta. Transcurridos estos plazos se iniciarán las negociaciones negociaciones.

negociaciones.

Art. 6.º Caracterización del Convenio.—Todas las condiciones económicas o de otra índole pactadas en este Convenio. consideradas en su conjunto y en cómputo anual, tienan la consideración de mínimos.

De mutuo acuerdo entre las partes podrían firmarse Convenios nacionales o de comunidad autonómica, interprovinciales, provinciales, de empresas y de centro de trabajo.

Los Convenios de ámbito inferior al presente tendrán el carácter de complementarios de este Convenio estatal, Los conflictos que se originen por concurrencias de Convenios se resolverán por lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores para la resolución de conflictos de normas.

Todos los Convenios provinciales que estén firmados anteriormente a la fecha de entrada en vigor de este Convenio es-

tatal mantendrán todo su contenido y vigencia y sólo podrán ser sustituidos por este Convenio estatal si en su conjunto fuere inferior en condiciones y ventajas y siempre que los tra bajadores y empresarios solicitasen su adhesión al mismo a través de las Centrales Sindicales y Asociaciones de Empresarios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores, que los representen.

Art. 7.º Respecto de las mejoras adquiridas.—Las Empresas afectadas por el presente Convenio respetarán las condiciones más beneficiosas o ventajas concedidas a sus trabajadores, antes o después de la aprobación del mismo, consideradas todas ellas en cómputo total anual, sin perjuicio de lo que se establece en el artículo siguiente.

Art. 8.º Absorción y compensación.—Todas las condiciones pactadas en este Convenio son compensables en su totalidad y en cómputo anual por las mejoras, de cualquier indole, que vengan disfrutando los trabajadores, cuando éstas superen la cuantía total del Convenio, y se considerarán absorbibles oesde la entrada en vigor del mismo.

La entrada en vigor del mismo.

Art. 9.º Revisión económica.—Durante la vigencia de este

Convenio no se pacta revisión económica alguna, sea cual fuere
el incremento que experimente el I. P. C. durante los nueve
primeros meses, habida cuenta la revisión salarial pactada.

CAPITULO II

Contratación

Art. 10. Contratación.—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 del Juego de. Bingo, con personal fijo de plantilla, sin que sea preceptiva su presencia física en la sala; podrá utilizarse cualquier otra modalidad de contrato, dentro de los límites fijacos 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 el 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 propio trabajador.

lo solicitaran y sin perjuicio de la copia que corresponde al propio 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 quince días a la fecha de su apertura prevista una lista de los futuros trabajadores, con indicación de los puestos a desempeñar y una breve descrioción del grado de experiencia, tiempo de permanencia en el ejercicio de la profesión y oficina de empleo de la que procedan. Art. 11. Fomento del empleo.—Dada la actual situación de paro existente en el Estado español y para fomento del empleo a partir de la entrada en vigor del Convenio quedará prohibida la contratación de personal en régimen de pluriempleo. Se exceptúa de la prohibición total de pluriempleo del trabajador fijo de carácter discontinuo.

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

Art. 12. Preferencia de ingreso.—En igualdad de condicio nes profesionales, siempre y cuando reúnan los requisitos legales necesarios, tendrán derecho preferente para el ingreso en la Empresa aquellos trabajadores que se hallen debidamen te inscritos como parados en la Oficina de Empleo y que hubiesen desempeñado funciones en la Empresa de que se trate con contrato eventual, interino, de trabajo discontinuo o a tiempo parcial.

Art. 13. Periodo de prueba.—El ingreso de trabajadores fijos se considerará hecho a título de prueba. Dadas las especiales características que, en lo referente a la duración de las salas, sea cual fuere la duración del contrato de trabajo el período de prueba no podrá exceder de:

Jefe de Sala, tres meses.

Jefe de Sala, tres meses. Jefe de Mesa y Cajeros, dos meses. Vendedores-locutores y Admisión y Control, un mes.

Resto de personal, quince días Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto a período de prueba si así lo consta por escrito.

Art. 14. Ascensos.—Gozarán de preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan en niveles superiores aquellos trabajadores fijos de la Empresa, siempre que se les 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.

Art. 15. Clasificación del personal por razón de su permanencia.—Por razón de su permanencia al servicio de las Empresas, los trabajadores se clasificarán en fijos, fijos a tiempo parcial, fijos de contrato discontinuo, eventuales, interinos y temporales.

Fijos: Tendrán la consideración de fijos o por tiempo in-definido los trabajadores admitidos en la Empresa sin pactar modalidad alguna en cuanto a la forma o duración de su contrato de trabajo.

28680

Se considerarán al menos como puestos fijos las plantillas mínimas fijadas por la 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 veinte horas semanales.

El trabajador fijo a tiempo parcial no podrá realizar horas

ceder de veinte 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. Quedan excluidas 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

que proporcionalmente corresponda a su jornada.

El número de trabajadores bajo esta modalidad de contrato en ningún caso podrá exceder del 33 por 100 de la plantilla obligatoria, actualmente vigente.

Fijos de trabajos discontinuos: Serán considerados fijos de trabajo discontinuo aquellos trabajadores 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 de la semana.

La consideración de trabajadores discontinuos se hará conster obligatoriamente en el contrato de trabajo que se suscriba, 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 la condición de eventuales los trabajadores admitidos por la Empresa de actividad permanente para realizar trabajos cuya duración máxima no sobrepase los tres meses.

tres meses

tres meses.

Sólo 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 término de este período el trabajador continuase prestando sus servicios en la Empresa, adquiriría la condictón 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 por 100 de la plantilla mínima obligatoria, actualmente vigente.

Interinos: Tendrán esta consignación los contratados para sustituir a otros trabajadores fijos con derecho a reserva del

sustituir a otros trabajadores fijos con derecho a reserva del puesto de trabajo.

En el contrato se especificará el nombre del sustituido y las causas de la sustitución.

Temporales: Tendrán esta consideración los trabajadores contratados para realizar funciones de carácter normal en la Empresa, que reúnan 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 seis

Art. 16. Renovación 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. Art. 17. 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 quince días. El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la antelación indicada dará derecho a la Empresa a descontar de su liquidación el importe de un día de salario por cada día de retraso en el aviso. en el aviso.

La Empresa vendrá obligada, siete días antes de causar baja el trabajador, a entregar a éste la liquidación y el finiquito para su comprobación, la cual se 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 (mito).

parte del salario de un día por cada día de retraso en el abono de la liquidación, con el límite del número de días del preaviso. No existirá tal obligación y, por consiguiente, no nace ese derecho si el trabajor no preavisa con la antelación debida.

Art. 18. Resolución 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 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 subrogaciones y demás derechos reconocidos por 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 con-

tratos 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

todos los derechos adquiridos y en las mismas condiciones en que fueron contratados.

Art. 19. Cierre temporal.—En caso de cierre temporal, la Empresa abonará integramente 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 llevaran el tiempo suficiente de cotización y no pudieran acogerse al Seguro de Desempleo. En todo caso, las Empresas en situación de cierre temporal realizarán todas las gestiones conducentes a conseguir los beneficios del subsidio gestiones conducentes a conseguir los beneficios del subsidio de desempleo del personal a su cargo.

de desempleo del personal a su cargo.

Art. 20. Subrogación de servicios.—Con el fin de regular la estabilidad en el empleo de los trabajadores de actividad, cuando una 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 a 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 a la Entidad titular, la cual deberá respetar al trabajador todos los derechos laborales que tuviera reconocidos en su anterior Emderechos laborales que tuviera reconocidos en su anterior Em-presa, incluso la antigüedad. En este caso, el productor tendrá derecho exclusivamente a percibir con cargo a su anterio Em-presa la liquidación de los haberes y partes proporcionales de gratificaciones y vacaciones, integrandose en la plantilla de la nueva adjudicataria en el momento en que esté en posesión

la nueva adjudicataria en el momento en que esté en posesión de la documentación, licencias gubernativas y demás requisitos reglamentarios para el desempeño de sus funciones.

La Empresa cesante en el servicio deberá preavisar documentalmente al personal afectado la resolución del contrato de arrendamiento de servicios. También deberá notificar la subrogación a la nueva Empresa con anterioridad a hacerse cargo de la explotación de la sala, acompañando certificación con informe a 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 beneficiarios de prestaciones a la familia, importe de la totalidad de percepciones de cualquier antigüedad, certificación del INSS de hallarse al corriente del pago de sus obligaciones a la Seguridad Social, poniendo a disposición de la misma los documentos que aquélla estime oportunos para la comprobación de la veracidad de todo ello.

Sin perjuicio de cualquier otra responsabilidad a que en

Sin perjuicio de cualquier otra responsabilidad a que Sin perjuicio de cualquier otra responsabilidad a que en derecho hubiera lugar, la Empresa cesante en la prestación del servicio responderá, frente a la que lo tome a su cargo, por cualesquiera irregularidades en el pago de salarios o de 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 rormas. normas.

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

quienes estarán a su especial normativa.

Si la Empresa adjudicataria de la licencia solicita plazo para contratar con una nueva Espresa 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 Empresa titular de licencia que viniera explotando directamente ou licencia, contrata con una Empresa la explotación de la sala.

con una Empresa 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

Categorías profesionales

Art. 21. Niveles profesionales.

Nivel 1, Jefe de Sala

Nivel 2, Jefe de Mesa

Nivel 3, Cajero. Nivel 4, Locutor-Vendedor.

Nivel 5, Admisión y Control. Nivel 6, Auxiliar de Sala.

Art. 22. Definición de categorías.

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 de aquéllas; cuidará del correcto funcionamiento de todos los apartes de la correcto de correcto de la correcto de ratos, 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 de 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 servicio 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 ésta 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 propries de ligar y himos comprobará los cartones prevendidos para cada jugada o sorteo, etectuara la determinación de los premios de línea y bingo, comprobará los cartones premiados, informando colectivamente de todo ello a los jugadores, será el responsable y custodio del libro de actas y de registro y flevará el control del «stock» de cartones por partida. Contestará individualmente cuantas peticiones de información o reclamaciones formulen los jugadores y consignará todo ello, así como las incidencias que se produzcan en el esta de cada así como las incidencias que se produzcan, en el acta de cada sesión.

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 correspondan a los premios de línea y bingo; recaudará el dinero obtenido en la venta de cartones, y preparará las cantidades correspondientes a cada premio para su abono.

Vendedor-Locutor.—Realizará la venta directa de los cartones y la recaudación de su importe, que entregará junto con los cartones sobrantes al Caiero: retirará de la mesa, antes de

y la recaudación de su importe, que entregara 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 la bola según el orden de salida, apagará la máquina al finalizar el jugad y abongrá a los jugadores.

voz alta el número de la bola según el orden de salida, apagará la máquina al finalizar el juego y abonará a los jugadores los importes de línea y bingo. Cuando realice la labor de locución no realizará la función de venta de cartones, aunque podrá colaborar en otras funciones dentro de la sala.

Admisión y Control.—Será el encargado de controlar la entrada de jugadores en la sala de juego, comprobando que el carné corresponde a la persona que lo presenta 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 ios 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 en la definición de categorías que antecede como en la asunción de responsabilidades se estará en cada momento a lo que sobre el particular determine el Reglamento del Juego del

CAPITULO IV

Condiciones del puesto de trabajo

Art. 23. Jornada laboral.—Durante la vigencia del presente Convenio, las horas de trabajo efectivo al año serán:

Años de trescientos sesenta y cinco días, mil ochocientas

veintiséis coma veintisiete horas.

Años de trescientos sesenta y seis días, mil ochocientas treinta y dos horas.

Art. 24. Jornada semanal.—Se establece la jornada semanal de cuarenta 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 cuarenta y cinco 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 establecerán, de acuerdo con los representantes las estables de la composição de la com

tes legales de los trabajadores, los horarios, turno de cena o descanso diarios y descansos semanales, confeccionando un cua-

dro mensual que se colocará en el tablón de anuncios. Art. 25. Descanso semanal.—Todo trabajador que realice la jornada semanal de cuarenta horas de trabajo efectivo disfrutará 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 de cómputo, las horas trabajadas en una semana con las que sean necesarias de las semanas siguientes para completar la cifra de cuarenta 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. continuo.

Vacaciones anuales.-El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será de treinta días naturales. Estos treinta 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 de que se trate. La Empresa y los representantes legales de los trabajadores elaborarán durante el mes de diciembre de cada año el cuadro de vacaciones del año siguiente, que deberá exponerse en el tablón de anuncios. Este cuadro será elaborado por una sola vez teniendo en cuenta las preferencias marcadas por la Ley, y posteriormente será por rotación exacta.

Durante el período de vacaciones el trabajador percibirá el salario de Convenio. Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico.

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

Art. 27. Fiestas abonables.—Los días festivos abonables de cada año natural se compensarán de una de las tres formas siguientes:

Acumular los trece días al período de vacaciones o dis-

frutarlos de forma ininterrumpida en períodos distintos.

b) Disfrutarlos en dos períodos de siete y seis días cada uno.

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 los representantes legales de los trabajadores, expresión escrita de la opción elegida, dentro de los quince primeros días del mes de diciembre de cada año, con el fin de poder pianificar el trabajo del año siguiente.

A los trabajadores de nueva contratación la opción se recabará dentro de los quince días siguientes a la finalización de

bara dentro de los quince dias siguientes a la finalización de su período de prueba.

Art. 28. 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 contrato de interincia.

ya sea voluntaria o lorzosa, la Empresa ventura ocligada, en caso de sustitución, a hacerlo mediante contrato de interinaje por el tiempo de duración de la excedencia.

Art. 29. Permisos retribuidos.—Todo trabajador afectado por el presente Convenio tendrá derecho a permisos retribuidos por los días naturales que se establecen a continuación, siempre que se avise con la posible antelación y se justifique adecuadamente.

mente:

Quince días por matrimonio del trabajador.

Dos días por nacimiento de hijos o enfermedad grave o 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.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Un día por traslado del domicilio habitual. Por el tiempo indispensable para concurrencia a exámenes.

Art. 30. Fiesta del Trabajo. 1 de mayo.—El día 1 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 1 de mayo.

CAPITULO V

Condiciones económicas

Art. 31. Retribuciones.—La retribución del personal por jornada normal de trabajo estará constituida por los siguientes conceptos:

Salario base. Plus de Convenio. Plus de antigüedad. Gratificaciones extraordinarias. Gratificaciones extrasalariales.

Art. 32. Salario base.—El salario base para todos los niveles profesionales, sea cual fuere la categoría de la sala para la que presten sus servicios, se fija en 33.400 pesetas mensuales. Se exceptúa de lo dispuesto en el párrafo anterior a los trabajadores fijos de trabajo discontinuo y los fijos a tiempo parcial, que percibirán su salario a prorrata de las horas realmente trabajadas.

Art. 33. 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 que se especifican en el cuadro I.

Este plus de Convenio, en aquellas salas donde solamente se realicen sesiones de bingo en determinados días de la semanare superferé establicido por invader de consendo establicido por invader de consendo establicado.

na, quedará establecido por jornadas de ocho horas de trabajo efectivo en la cuantía que se menciona en el cuadro II.

PLUS CONVENIO CUADRO I

Retribuciones mensuales																					
Categoría de la sala	Venta bruta. Hasta (cantidad en millones de pesetas)																				
Primera Segunda Tercera	16,5 10 7	33 20 14	50 30 20	57 33,5 22,5		71 40,5 27,5	78 44 30	85 47,5 32,5		99 54,5 37,5	106 58 40	113 61,5 42,5		127 68,5 46,5		141 .75,5 52,5		155 82,5 57,5		169 89,5 62,5	
Categoría profesional	Pesetas mensuales																				
Jefe de Sala	1.700 1.000 700 500 500 175	3.400 2.000 1.400 1.000 1.000 350	5.000 3.000 2.000 1.500 1.500 500	7.000 4.600 3.300 2.500 2.500 1.300	9.000 6.200 4.600 3.500 3.500 2.100	11.000 7.800 5.900 4.500 4.500 2.900	13.000 9.400 7.200 5.500 5.500 3.700	14.900 10.900 8.400 6.400 6.400 4.400	16.800 12.400 9.600 7.300 7.300 5.100		15.400 12.000 9.100	22.500 16.900 13.200 10.000 10.000 7.200	23.900 18.300 14.300 10.800 10.800 7.800	25.300 19.700 15.400 11.600 11.600 8.400	26.700 21.100 16.500 12.400 12.400 9.000	29.100 22.500 17.600 13.200 13.200 9.600	30.500 23.900 18.700 14.000 14.000	31.800 25.200 19.700 14.700 14.700 10.700	33.100 26.500 20.700 15.400 15.400 11.200	34.400 27.800 21.700 16.100 16.100 11.700	35.700 29.100 22.700 16.800 16.800 12.200
Categoría de la sala	Venta bruta. Hasta (cantidad en millones de pesetas)																				
Primera	183 96,5 67,5		197 103,3 72,5		211 110,5 77,5		225 117,5 - 82,5		239 124,5 87,5		253 131,5 92,5	260 135 95	267 138,5 97,5		281 145,5 102 ,		295 152,5 107,5		309 159,5 112,5		323 166,5 117,5
Categoría profesional		Pesetas mensuales																			
Jefe de Sala		38.200 31.600 24.600 18.100 18.100 13.100	39.400 32.800 25.500 18.700 18.700 13.500	40.600 34.000 26.400 19.300 19.300 13.900	41.800 35.200 27.300 19.900 19.900 14.300	43.000 36.400 28.200 20.500 20.500 14.700	29.000 21.000 21.000	45.200 38.600 29.800 21.500 21.500 15.300	46.300 39.700 30.600 22,000 22.000 15.800	46.300 39.700 30.600 22.000 22.000 15.600	41.900 32.200 23.000 23.000	49.500 42.900 32.900 23.400 23.400 16.400	50.500 43.900 33.600 23.800 23.800 16.600	51.500 44.900 34.300 24.200 24.200 16.800	52.500 45.900 35.000 24.600 24.600 17.000	53.500 46.900 35.700 25.000 25.000 17.200	54.400 47.800 36.300 25.300 25.300 17.300	55.300 48.700 36.900 25.600 25.600 17.400	56.200 49.600 37.500 25.900 25.900 17.500	57,100 50,500 38,100 26,200 26,200 17,600	58.000 51.400 38.700 26.500 26.500 17.700
CUADRO II																					
	Retribuciones diarias																				
				.=-									·								
Categoría de la sala											antidad	•									
Primera Segunda Tercera	16,5 10 7	33 20 14	50 30 20	57 33,5 22,5		71 40,5 27,5		85 47,5 32,5		99 54,5 37,5		113 61,5 42,5		127 68,5 47,5		141 75,5 52,5		155 82 ,5 57,5		169 89,5 62,5	
Categoría profesional	`									Pe	setas dia	rias									
Jefe de Sala	57 33 23 17 17 6	113 67 47 35 35 12	167 100 67 50 50	233 153 110 83 83 43	300 207 153 117 117 70	367 260 197 150 150 97	433 313 240 183 183 123	497 363 280 213 213 147	560 413 320 243 243 170	623 463 260 273 273 193	687 513 400 303 303 217	750 563 440 333 333 240	797 610 477 360 360 260	843 657 513 387 387 280	890 703 550 413 413 300	970 750 587 440 440 320	1.017 797 623 467 467 340	1.060 840 657 490 490 357	1.103 883 690 513 513 373	1.147 927 723 537 537 390	1.190 970 757 560 560 407
Categoría de la sala				•				Venta	bruta.	Hasta (c	antidad (en millo	nes de p	esetas)		,				:	4
Primera	183 96,5 67,5		197 103,3 72,5		211 110,5 77,5		225 11 7 ,5 82,5		239 124,5 87,5		253 131,5 92,5	260 135 95	267 138,5 97,5		281 145,5 102,5		295 152, 107,		309 159,5 112,5	316 5 163	323 166,5 117,5

Pesetas diarias

1.650

1.430

780

780

747

1.683

1.463

1.120

793

793

553

1.717

1.497

1.143

807

807

560

1.750

1.530

1.167

820

820

567

1.783

1.563

1.190

833

833

573

1.813

1.593

1.210

843

843

577

1.843

1.623

1.230

853

853

580

1.873

1.653

1.250

863

863

588

1.903

1.683

1.270

873

873

587

1.933

1.713

1.617

1.397

767

767

540

1.073 • 1.097

Categoría profesional

Jefe de Sala

Jefe de Mesa

1.233

1.013

790

583

583

423

1.273

1.053

820

603

603

437

1,313

1.093

850

623

623

450

1.353

1.133

880

643

643

463

1.393

1.173

910

663

663

477

1.433

1.213

940

683

683

490

1.470

1.250

967

700

700

500

1.507

1.287

993

717_

717

510

1,543

1.323

1.020

733

520

733

1.580

1.360

1.047

750

750

- 530

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

Art. 34. Aplicación 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 cartones en el mes que se trate.

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, éste 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.

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 resuelta por la Comisión Paritaria, quien resolverá en el plazo máximo de tres días.

Art. 35. Antigüedad.—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 bienios del 3 por 100 del salario base, hasta el tope del 60 por 100, en concepto de plus de antigüedad.

Art. 36. Gratificaciones extraordinarias.—Todos los trabajadores percibirán dos gratificaciones extraordinarias que se abonarán antes del 30 de junio y 20 de diciembre, respectivamente.

Se establece igualmetne una tercera paga extraordinaria que se abonará al inicio del disfrute de las vacaciones anuales.

El importe de cada una de estas pagas extraordinarias será de una mensualidad de salario base más antigüedad.

Los trabajadores fijos de trabajo discontinuo y los fijos a tiempo parcial percibirán estas gratificaciones extraordinarias a prorrata de las horas realmetne trabajadas, pudiendo abonárselas incluidas en las liquidaciones mensuales de haberes

devengados.

De igual manera, las Empresas podrán prorratear mensualmente la tercera paga extraordinaria en lugar de abonarla al inicio de las vacaciones, de mutuo acuerdo con sus traba-

jadores.

Art. 37. Plus de transporte.—Como compensación de los gastos de desplazamientos y medios de transporte dentro de la localidad, así como desde el domicilio a los Centros de trabajo y su regreso, se establece un plus de distancia y transporte de 160 pesetas, que percibirán los trabajadores por cada día de trabajo efectivo en jornadas que finalicen antes de las veinticuatro horas, y de 215 resetas en jornadas que finalice después de las veinticuatro horas. El personal de limpieza percibirá por este concepto la cantidad de 50 pesetas por cada dia de trabajo efectivo.

Art. 38. Quebranto de moneda.—Las Empresas abonarán en concepto de quebranto de moneda 50 pesetas por cada día de trabajo efectivo a los Cajeros y Vendedores-Locutores, También tendrán derecho a percibir este plus los Jeres de Mesa, cuando realicen funciones de Cajeros, y el personal de Admisión a quien se asigne por la Empresa para facilitar el cambio de las máquinas recreativas.

quinas recreativas.

Art. 39. 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 necesidades fuese imprescindible la realización de horas extraordinarias, éstas se remunerarán según la siguietne escala:

Jefe de Sala: 601 pesetas. Jefe de Mesa: 568 pesetas. Cajero: 535 pesetas. Vendedor Locutor: 508 pesetas. Auxiliar de Sala: 481 pesetas. Admisión y Control: 508 pesetas.

Art. 40. Plus de prolongación de jornada.—Con el fin de dar cumplimiento a lo pactado en el 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, compra de cartones, etc., las Empresas abonarán a dichos trabajadores un plus de prolongación de jornada, por los siguientes importes:

Jefes de Sala y Mesa: 2.500 pesetas. Cajero: 2 350 pesetas. Resto del personal: 2.000 pesetas.

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

Art. 41. Jubilación.—Todo trabajador que llegada la edad reglamentaria se jubile percibirá un mes de salario base más antigüedad, como premio de jubilación.

Ambas partes acuerdan expresamente la adhesión a lo dis-

puesto en el artículo duodécimo del Acuerdo Interconfederal,

y a tal fin se comprometen a facilitar la jubilación do los trabajadores a los sesenta y cuatro años, en los términos de referencia, siempre que la Seguridad Social abone el 100 por 100

de los derechos adquiridos.

Art. 42. Defunción —La Empresa abonará al cónyuge de sus trabajadores que fallezcan, o en su defecto à sus hijos menores de dieciocho años o incapacitados, o padres bajo su dependencia, un mes de salario de Convenio, más antigüedad, en con-

cepto de ayuda de defunción.

Art. 43. Matrimonio.—El personal de ambos sexos, con más de dos años de antigüedad en la Empresa, que contraiga matricia. trimonio 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 dias de salario base y antigüedad, así como un permiso retribuido de quince dias, quedando excluidos los fijos a tiempo parcial y de trabajo discontinuo que disfrutarán estos beneficios a pro-

rrata.
Art. 44. Ropa de trabajo.—Anualmente las Empresas suministrarán, como mínimo, a todos sus trabajadores dos uniformes completos, siempre que se les exija su utilización. Asimismo suministrarán todas aquellas prendas en que la Empresa establezca condiciones determinadas respecto a su modelo o color.

CAPITUIO VI

Faltas y sanciones

Art. 45. Clases de faltas.—Las faltas cometidas por los traba-jadores al servicio de las Empresas afectadas por el presente Convenio, se clasificarán, atendien lo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Faltas leves.—Se considerarán faltas leves las si-

guientes:

Hasta tres faltas de puntualidad durante un mes, sin que exis-

ta 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 efectuarlo.

Falta de aseo y limpieza personal, siempre que produzca que-jas por parte de sus compañeros y/o público.

No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

Art. 47. 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

de! servicio. Faltar al trabajo un día al mes sin que exista causa justifica-

da. salvo que pravise y no ocasione perjuicio grave a la Émpresa. 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 supe

El banadono del trabajo sin causa justificada. Si ccasiona perjuicio grave a la Empresa se calificará de muy grave.

La negligencia maliciosa en el trabajo. La incidencia en más de tres faitas leves, dentro de un tri

mestre, cuando éstas hayan sido sancionadas.

Art. 48. Faltas muy graves.—Son faltas muy graves, las si

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 perjui cio grave a la Empresa.

El fraude, deslealtad v abuso de confianza en las gestiones

encomendadas por sus superiores.

El hurto y el robo, tanto al público como a los demás trabaladores o la Empresa, dentro de la sala o fuera de ella, durante
acto de servicio. Queda incluido en este apartado el falsear datos,
tanto durante el desarrollo de las partidas como al finalizar
éstas, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.

La cinquesción pritorada de enfermedad

La simulación reiterada de enfermedad. Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, instalaciones, aparatos, enseres, edificios o departamentos de la

Empresa, siempre que se cometa maliciosamente.

Tres faltas graves de limpieza y aseo personal.

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.

Simpley la bordinados.

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

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

Art. 49. Sanciones.—Las sanciones que las Empresas pueden aplicar, según la gravedad y circunstancia de los hechos cometidos, oída la representación de los trabajadores, serán las si-

Faltas leves:

Amonestación verbal. Amonestación por escrito.

Faltas graves:

Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días. Faltas muy graves: Suspensión de empleo y suelde de once a treinta días. Despido disciplinario.

Art. 50. Graduación 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.

Art. 51. 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 companeros de trabajo. Recibido el escrito la Dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de cinco días y resolverá lo que proceda en el plazo de diez días. En caso contrario los representantes legales de los trabajadores o el propio interesado podrán formular las oportunas denuncias ante la Delegación de Trabajo y/o, a la Comisión Nacional del Juego.

CAPITULO VII

Derechos sindicales

Art. 52. 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 ho-

ras 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 de su puesto de trabajo.

Art. 53. Derechos 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

Disponer de un saldo de veinte 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 cinco horas para asis-

tencia a cursillos y congresos sindicales.

Disponer hasta ocho días de permiso no retribuidos al año, para el ejercicio de actividades sindicales al margen de la Em-

para el ejercicio de actividades sindicales al margen de la Empresa, previa notificación al empresario con un mínimo de setenta y dos horas hábiles 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 sación económica.

Art. 54. Nulidad de actos o pactos.—Serán nulos y sin efecto cualquier acto o pacto conducente a:

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

Despedir, sancionar o cesar a un trabajador por razón de su

afiliación o actividad sindical.

Art. 55. Tablón de anuncios.—Deberá estar en sitio visible para los trabajadores un tablón de anuncios, en que deberá figurar el C-1 y C-2 de cotización a 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 del Rendimiento de las Personas Físicas.

Personas Físicas.

Art. 56. Secciones sindicales.—Los Sindicatos podrán constituir Secciones Sindicales en las Empresas con más de veinte trabajadores que cuenten al menos con un 50 por 100 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 se refiere a reserva de horas.

Art. 57. Cobro de cuotas sindicales.—Con el fin de facilitar la labor en el cobro de las cuotas sindicales las Empresas se com-prometen a descontarlas directamente de la nómina del trabajador que lo silicite por escrito.

CAPITULO VIII

Disposiciones varias

Art. 58. Comisión Paritaria del Convenio.—Se constituye una Comisión Paritaria que cumplirá las siguientes funciones:

Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio

Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento. Seguimiento de aquellos acuerdos cuyo desarrollo deba pro-ducirse en el tiempo y durante la totalidad de la vigencia de los mismos

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 immediata 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 del 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

Adoptar nuevos acuerdos que desarrollen lo pactado en este Convenio, si así lo requirieran las circunstancias.

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

Art. 59. Composición de la Comisión Paritaria.—La Comisión Paritaria estará integrada por dos Organos, uno en representación de las Asociaciones Empresariales y el otro en representación de las Centrales Sindicales, firmantes del Convenio. Cada Organo estará integrado por seis representantes, pertenecientes todos ellos a Comisión Negociadora.

todos ellos a 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 por 100 de cada una de las dos representaciones. Para la validez de sus reuniones se requerirá la previa cifación telegráfica a los responsables de coordinación de cada una de las partes. Realizando este requisito, con la prudente antelación, la Comisión quedará válidamente constituida con la asistencia a la reunión de cuatro miembros de la representación empresarial y de dos por cada una de las sindicales, firmantes del Convenio

cales. firmantes del Convenio.

Las partes firmantes de este Convenio elaborarán el Reglamento de funcionamiento de esta Comisión Paritaria.

El domicilio de la parte social se fija en:

FAHIA-USO, Príncipe de Vergara, 13, Madrid-1.
Federación Estatal de Hosteleria-UGT. Avenida de los Toreros. 3. Madrid-28.

ros. 3. Madrid-28. Federación Estatal de Hostelería de CC. OO (Agrupación de Bingos). Fernández de la Hoz, número 12, 4.º Madrid 4.

El domicilio de la parte económica se fija en:

FEJUB. Padilla, número 45, bajo B, Madrid-6

Los responsables de coordinación vendrán obligados a notificar, con la mayor brevedad posible, la fecha, lugar y hora de la reunión, a los miembros de las respectivas representaciones. En tanto no quede aprobado el Reglamento de funcionamiento de esta Comisión Paritaria, la función de Presidente y la de Secretario recaerá, alternativamente, en cada una de las dos representaciones, de tal forma que la que actúe como Presidente en una sesión actuará como Secretario en la siguiente.

Art. 60. Plantillas minimas.—Ambas partes deliberantes de

Art. 60. Plantillas minimas.—Ambas partes deliberantes de este Convenio, hasta tanto no se modifique el actual Reglamento del Juego 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 e tablecidos, pero sin que sea obligatoria su presencia física en la sala.

Durante los períodos de descanso diario y semanal no será obligatorio diligenciar dichas modificaciones de la 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 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 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. No se precisará la llevanza de este libro en aquellas salas que dispongan de otro sistema de control de horario.

CLAUSULA ADICIONAL

Ambas partes firmantes del presente Convenio se comprometen, en el plazo máximo de un mes desde la firma del mismo, a constituir una Comisión mixta para el estudio, modificación y

nuevo desafrollo de las tablas del plus de convenio, para su apli-

cación en el próximo que se negocie. De igual forma esta Comisión estudiará el desarrollo y aplicación de otros niveles profesionales no contemplados en este Convenio, así como una nueva interpretación del Pius de Pro-longación de Jornada y el descanso semanal en aquellas Empresas que libra toda la plantilla un día a la semana.

27925

RESOLUCION de 5 de octubre de 1983, de la Di-rección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo del perso-nal laboral del Instituto de Investigaciones Agrarias (INIA).

Visto el texto del Convenio Colectivo del personal laboral del Instituto de Investigaciones Agrarias, suscrito el día 6 de septiembre de 1983 por las representaciones del citado Organismo y de su personal laboral, tras las modificaciones introducidas a los artículos 47, 49, 68 y 69 por la Comisión Negociadora, en su reunión de 23 de septiembre, como consecuencia de las observaciones formuladas por este Centro directivo en escrito de fecha 16 del mismo mes y año; y, en consecuencia, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 2º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos. sito de Convenios Colectivos. Esta Dirección General acuerda:

Primero —Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General de Trabajo, con notificación de Segundo — Remitir un ejemplar del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

Tercero — Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del

Madrid, 5 de octubre de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

III CONVENIO COLECTIVO INIA PARA EL PERSONAL LABORAL

CAPITULO PRIMERO

Ambito de anlicación

Articulo 1.º Ambito funcional.-El presente Convenio establece y regula las normas por las que han de regirse las con-diciones de trabajo del personal laboral que presta sus servicios en el INIA

Art 2.º Ambito territorial.—Este Convenio será de aplica-

Art. 2.º Ambito territorial.—Este Convenio será de aplicación en todo el territorio español.

Art. 3.º Ambito personal.—Por personal laboral al servicio del INIA se entiende tanto a los trabajadores contratados por tiempo indefinido, como a aquellos que están ligados al Instituto por contratos de duración determinada formulados o no por escrito y que desempeñen sus actividades en las distintas Unidades del Instituto Nacional de Investigaciones Agrarias.

El ámbito personal se extiende a todo el personal laboral que perciba sus retribuciones del capítulo I del presupuesto del INIA.

Art. 4.º Ambito temporal.—El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y finalizará el 31 de diciembre de 1983. No obstante, sus efectos económicos serán desde el 1 de enero de 1983.

te, sus efectos económicos serán desde el 1 de enero de 1983. Este Convenio se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor del nuevo Convenio que lo sustituya, salvo en aquellas condiciones económicas para las cuales se establezca retroactividad, en cuyo caso se estará a lo que el

establezca retroactividad, en cuyo caso se estara a 10 que el nuevo Convenio establezca.

El presente Convenio queda denunciado expresamente y, de forma automática, el 31 de diciembre de 1983, comprometiéndose ambas partes a iniciar las negociaciones con dos meses,

por lo menos, de antelación a la fecha antes indicada.

Art 5.º A los efectos de aplicación de este Convenio, se en-

tenderá como Empresa al Instituto Nacional de Investigaciones Agrarias (INIA). Art. 6.º Vinculación a la totalidad.—Las condiciones aquí Art. 6.9 vinculación a la totalidad.—Las condiciones aquipactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de
su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. Si durante la tramitación de este Convenio hasta su publicación en
el «Boletín Oficial del Estado» se alterara alguna de sus estipulaciones, el Convenio no llegará a tener eficacia ni aplicación debinade en contention de la conten

tipulaciones, el Convenio no llegará a tener eficacia ni aplicación debiendo en consecuencia reconsiderarse su contenido.

Art. 7.º Garantias personales.—Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueran más beneficiosas a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Art. 8.º Comisión Paritaria de Vigilancia del Convenio.—Se crea la Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación, para la correcta aplicación del presente Convenio.

Esta Comisión será elegida inmediatamente después de publicado el Convenio.

La referida Comisión Paritaria estará compuesta por seis Vo-

La referida Comisión Paritaria estará compuesta por seis Vocales (tres por cada parte), entendiéndose que la representación de los trabajadores será elegida entre los componentes de

la Comisión Negociadora

Las reuniones ordinarias de esta Comisión tendrán una pe-

riodicidad mensual.

Las reuniones extraordinarias se convocarán a instancia de parte, por causa grave, debiendo reunirse en el plazo de tres días hábiles.

Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados en el acta que se levantará en cada reunión y tendrán carácter vincu-lante para ambas partes. Todo trabajador tendrá derecho a elevar sus quejas y re-clamaciones a la Comisión Paritaria. Corresponde a la Comisión:

A) Interpretación de la totalidad del articulado o cláusulas

del Convenio.

B) Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.

C) Actualización de las normas del Convenio, estudiando la necesidad de su incorporación o supresión.

D) Aquellas funciones que se deriven de la creación de

las posibles Comisiones previstas en el Acuerdo Marco.

E) Estudiar todas las quejas y reclamaciones que puedan formular los trabajadores a la misma, comunicando a la Dirección General las conclusiones y acuerdos tomados.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 9.º Principios generales:

9.1 La organización de trabajo es facultad de las Unidades

9.1 La organización de trabajo es facultad de las Unidades Directivas del INIA.
9.2 Los Jefes de las Unidades a nivel de Departamento o Equipo de trabajo se reunirán con una periodicidad mínima trimestral con el personal adscrito a dicha Unidad, que podrá ir acompañado de sus representantes, si así lo solicitara, a efectos de informar de los planes de trabajo y recibir sugerencias respecto a dichos planes y forma de asignar los trabajos 9.3 En el caso de que los trabajadores o sus representantes manifestaran su oposición a cambios en las condiciones, en el puesto o en el lugar de trabajo, se estará al procedimiento establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO III,

Clasificación del personal

SECCION 1.º CLASIFICACION SEGUN PERMANENCIA

Art. 10. Por razón de la permanencia al servicio del INIA, los trabajadores se clasifican en contratados por tiempo indefinido y de duración determinada.

Son trabajadores contratados por tiempo indefinido los admitidos en el INIA sin pactar modalidad alguna especial en cuanto a duración.

Son trabajadores con contrato de duración determinada:

Los de obra o servicio determinado.—Son los trabajadores contratados para la realización de obra o servicio determinado, en cuyo contrato conste, con precisión y claridad el objeto de la contratación, cuya duración será el tiempo exigido

para el cumplimiento de dicho objetivo.

b) Los eventuales.—Son los trabajadores contratados por exigirlo la acumulación de tareas, exceso de proyectos o razones de temporada, cuya duración no excederá en ningún caso de seis meses.

c) Los interinos.—Son los trabajadores contratados para sustituir a los trabajadores con derecho a reservas del puesto de trabajo.

d) Los fijos y periódicos de carácter discontinuo.—Son los trabajadores contratados para la realización de faenas o trabajos que tienen un carácter periódico, pero fijo y no continuo en la actividad del INIA.

Estos trabajadores figurarán en un censo que les garantice el order de llamamiento al trabajo, pero que en ningún caso implicará su condición de contratados por tiempo indefinido.

Todos los contratos se instrumentarán por escrito cuando

tengan una duración superior a cuatro semanas.

Respecto a períodos de prueba, serán los previstos en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores para las categorías del personal de plantilla.

En los demás se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 2303 1930, de 17 de octubre («Boletin Oficiai del Estado» del dia 29).

La duración de los contratos para el personal even Art. 11.

Art. 11. La duración de los contratos para el personal eventual no podrá exceder en ningún caso de los seis meses. Si después de este tiempo persistiera la netesidad del trabaio, el INIA gestionará la ampliación de esta plaza, que saldrá a concurso para ser ocupada con carácter fijo.

Art. 12. Los trabajadores que durante los seis últimos meses hayan trabajado en el INIA con contrato de duración determinada, sometidos al ámbito de aplicación de este Convenio, participen en concurso para cubrir vacantes de plantilla, gozarán de las siguientes bonificaciones:

Primera: Un punto cuando hayan prestado servicio por tiempo superior a un mes e inferior a tres.