

Relación del personal mencionado en el párrafo primero del artículo 16. «Numerus clausus»

BILBAO

J. A. Inchaurrega, 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 y I. Gardeazábal.
F. J. García Valiente y M. Fernández.

CINTURON

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.

27924

RESOLUCION de 5 de octubre de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de las Empresas organizadoras del juego del bingo y sus trabajadores.

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:

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

Segundo.—Remitir el texto del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

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 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 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 salvo denuncia de las partes.

Art. 5.º *Denuncia*.—La denuncia del presente Convenio será 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.

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, tienen la consideración de mínimas.

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 trabajadores 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 8 de 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 índole, que vengán disfrutando los trabajadores, cuando éstas superen la cuantía total del Convenio, y se considerarán absorbibles desde 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 preceptiva 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 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.

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 descripción 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 condiciones profesionales, siempre y cuando reúnan los requisitos legales necesarios, tendrán derecho preferente para el ingreso en la Empresa aquellos trabajadores que se hallen debidamente inscritos como parados en la Oficina de Empleo y que hubiesen desempeñado funciones en la Empresa de que se trata 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 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:

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 periodo 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 indefinido 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 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 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 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 constar 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.

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 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 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 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 meses.

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.

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 límite del número de días del preaviso. No existirá tal obligación y, por consiguiente, no nace ese derecho si el trabajador 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 conducto 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 que fueron contratados.

Art. 19. 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 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 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 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 gratificaciones y vacaciones, integrándose en la plantilla de la nueva adjudicataria en el momento en que esté en posesión de la documentación, licencias gubernativas y demás requisitos reglamentarios para el desempeño de sus funciones.

La Empresa cesante en el servicio deberá preavisar documentalmente al personal afectado la resolución del contrato de arrendamiento de servicios. También deberá notificar la subrogación a la nueva Empresa con anterioridad a hacerse cargo de la explotación de la sala, acompañando certificación con informe 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 aquella estime oportunos para la comprobación de la veracidad de todo ello.

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

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

Si la Empresa adjudicataria de la licencia 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 Empresa titular de licencia que viniera explotando directamente su licencia, contrata 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 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 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 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 llevará el control del «stock» de cartones por partida. Constará individualmente cuantas peticiones de información o reclamaciones formulen los jugadores y consignará todo ello, así 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 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 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 inicia la jugada, leerá en 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 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 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 Bingo.

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 ochocientos veintiséis coma veintisiete horas.

Años de trescientos sesenta y seis días, mil ochocientos 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 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.

Art. 25. 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 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.

Art. 26. 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 trata. 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 disfrutarios de forma ininterrumpida en períodos distintos.
- Disfrutarios en dos períodos de siete y seis días cada uno.
- 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 planificar 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 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 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:

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 semana, 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)																				
	16,5	33	50	57	64	71	78	85	92	99	106	113	120	127	134	141	148	155	162	169	176
Primera	16,5	33	50	57	64	71	78	85	92	99	106	113	120	127	134	141	148	155	162	169	176
Segunda	10	20	30	33,5	37	40,5	44	47,5	51	54,5	58	61,5	65	68,5	72	75,5	79	82,5	86	89,5	93
Tercera	7	14	20	22,5	25	27,5	30	32,5	35	37,5	40	42,5	45	46,5	50	52,5	55	57,5	60	62,5	65
Categoría profesional																					
Pesetas mensuales																					
Jefe de Sala	1.700	3.400	5.000	7.000	9.000	11.000	13.000	14.900	16.800	18.700	20.600	22.500	23.900	25.300	26.700	29.100	30.500	31.800	33.100	34.400	35.700
Jefe de Mesa	1.900	2.000	3.000	4.800	6.200	7.800	9.400	10.900	12.400	13.900	15.400	16.900	18.300	19.700	21.100	22.500	23.900	25.200	26.500	27.800	29.100
Cajero	700	1.400	2.000	3.300	4.600	5.900	7.200	8.400	9.600	10.800	12.000	13.200	14.300	15.400	16.500	17.600	18.700	19.700	20.700	21.700	22.700
Locutor-Vendedor	500	1.000	1.500	2.500	3.500	4.500	5.500	6.400	7.300	8.200	9.100	10.000	10.800	11.600	12.400	13.200	14.000	14.700	15.400	16.100	16.800
Admisión y Control	500	1.000	1.500	2.500	3.500	4.500	5.500	6.400	7.300	8.200	9.100	10.000	10.800	11.600	12.400	13.200	14.000	14.700	15.400	16.100	16.800
Auxiliar de Sala	175	350	500	1.300	2.100	2.900	3.700	4.400	5.100	5.800	6.500	7.200	7.800	8.400	9.000	9.600	10.200	10.700	11.200	11.700	12.200
Categoría de la sala																					
Venta bruta. Hasta (cantidad en millones de pesetas)																					
Primera	183	190	197	204	211	218	225	232	239	246	253	260	267	274	281	288	295	302	309	316	323
Segunda	96,5	100	103,3	107	110,5	114	117,5	121	124,5	128	131,5	135	138,5	142	145,5	149	152,5	156	159,5	163	166,5
Tercera	67,5	70	72,5	75	77,5	80	82,5	85	87,5	90	92,5	95	97,5	100	102,5	106	107,5	110	112,5	115	117,5
Categoría profesional																					
Pesetas mensuales																					
Jefe de Sala	37.000	38.200	39.400	40.600	41.800	43.000	44.100	45.200	46.300	48.300	48.500	49.500	50.500	51.500	52.500	53.500	54.400	55.300	56.200	57.100	58.000
Jefe de Mesa	30.400	31.600	32.800	34.000	35.200	36.400	37.500	38.600	39.700	39.700	41.900	42.900	43.900	44.900	45.900	46.900	47.800	48.700	49.600	50.500	51.400
Cajero	23.700	24.600	25.500	26.400	27.300	28.200	29.000	29.800	30.600	30.600	32.200	32.900	33.600	34.300	35.000	35.700	36.300	36.900	37.500	38.100	38.700
Locutor-Vendedor	17.500	18.100	18.700	19.300	19.900	20.500	21.000	21.500	22.000	22.000	23.000	23.400	23.800	24.200	24.600	25.000	25.300	25.600	25.900	26.200	26.500
Admisión y Control	17.500	18.100	18.700	19.300	19.900	20.500	21.000	21.500	22.000	22.000	23.000	23.400	23.800	24.200	24.600	25.000	25.300	25.600	25.900	26.200	26.500
Auxiliar de Sala	12.700	13.100	13.500	13.900	14.300	14.700	15.000	15.300	15.600	15.800	16.200	16.400	16.600	16.800	17.000	17.200	17.300	17.400	17.500	17.600	17.700

CUADRO II
Retribuciones diarias

Categoría de la sala	Venta bruta. Hasta (cantidad en millones de pesetas)																				
	16,5	33	50	57	64	71	78	85	92	99	106	113	120	127	134	141	148	155	162	169	176
Primera	16,5	33	50	57	64	71	78	85	92	99	106	113	120	127	134	141	148	155	162	169	176
Segunda	10	20	30	33,5	37	40,5	44	47,5	51	54,5	58	61,5	65	68,5	72	75,5	79	82,5	86	89,5	93
Tercera	7	14	20	22,5	25	27,5	30	32,5	35	37,5	40	42,5	45	47,5	50	52,5	55	57,5	60	62,5	65
Categoría profesional																					
Pesetas diarias																					
Jefe de Sala	57	113	167	233	300	367	433	497	560	623	687	750	797	843	890	970	1.017	1.060	1.103	1.147	1.190
Jefe de Mesa	33	67	100	153	207	260	313	363	413	463	513	563	610	657	703	750	797	840	883	927	970
Cajero	23	47	67	110	153	197	240	280	320	360	400	440	477	513	550	587	623	657	690	723	757
Locutor-Vendedor	17	35	50	83	117	150	183	213	243	273	303	333	360	387	413	440	467	490	513	537	560
Admisión y Control	17	35	50	83	117	150	183	213	243	273	303	333	360	387	413	440	467	490	513	537	560
Auxiliar de Sala	6	12	17	43	70	97	123	147	170	193	217	240	260	280	300	320	340	357	373	390	407
Categoría de la sala																					
Venta bruta. Hasta (cantidad en millones de pesetas)																					
Primera	183	190	197	204	211	218	225	232	239	246	253	260	267	274	281	288	295	302	309	316	323
Segunda	96,5	100	103,3	107	110,5	114	117,5	121	124,5	128	131,5	135	138,5	142	145,5	149	152,5	156	159,5	163	166,5
Tercera	67,5	70	72,5	75	77,5	80	82,5	85	87,5	90	92,5	95	97,5	100	102,5	106	107,5	110	112,5	115	117,5
Categoría profesional																					
Pesetas diarias																					
Jefe de Sala	1.233	1.273	1.313	1.353	1.393	1.433	1.470	1.507	1.543	1.580	1.617	1.650	1.683	1.717	1.750	1.783	1.813	1.843	1.873	1.903	1.933
Jefe de Mesa	1.013	1.053	1.093	1.133	1.173	1.213	1.250	1.287	1.323	1.360	1.397	1.430	1.463	1.497	1.530	1.563	1.593	1.623	1.653	1.683	1.713
Cajero	790	820	850	890	910	940	967	993	1.020	1.047	1.073	1.097	1.120	1.143	1.167	1.190	1.210	1.230	1.250	1.270	1.290
Locutor-Vendedor	583	603	623	643	663	683	700	717	733	750	767	780	793	807	820	833	843	853	863	873	883
Admisión y Control	583	603	623	643	663	683	700	717	733	750	767	780	793	807	820	833	843	853	863	873	883
Auxiliar de Sala	423	437	450	463	477	490	500	510	520	530	540	547	553	560	567	573	577	580	583	587	590

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

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 brutos mensuales obtenidos, descontando el precio de los cartones, por la venta directa de cartones en el mes que se trate.

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.

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 bienes 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 igualmente 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 realmente 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 trabajadores.

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 pesetas en jornadas que finalice después de las veinticuatro horas. El personal de limpieza percibirá por este concepto la cantidad de 50 pesetas por cada día 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 Jefes 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.

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 siguiente escala:

Jefe de Sala: 601 pesetas.
 Jefe de Mesa: 568 pesetas.
 Cajero: 535 pesetas.
 Vendedor-Locutor: 506 pesetas.
 Auxiliar de Sala: 481 pesetas.
 Admisión y Control: 506 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 la realización de estos trabajos extraordinarios no tendrán la conceptualización 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 dispuesto en el artículo duodécimo del Acuerdo Interconfederal,

y a tal fin se comprometen a facilitar la jubilación de 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 a sus hijos menores de dieciocho años o incapacitados, o padres bajo su dependencia, un mes de salario de Convenio, más antigüedad, en concepto de ayuda de defunción.

Art. 43. *Matrimonio.*—El personal de ambos sexos, con más de dos años de antigüedad en la Empresa, que contriga 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 y antigüedad, así como un permiso retribuido de quince días, quedando excluidos los fijos a tiempo parcial y de trabajo discontinuo que disfrutarán estos beneficios a prorrata.

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.

CAPITULO VI

Faltas y sanciones

Art. 45. *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.

Art. 46. *Faltas leves.*—Se considerarán faltas leves las siguientes:

Hasta tres 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 efectuarlo.

Falta de aseo y limpieza personal, siempre que produzca quejas 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 del servicio.

Faltar al trabajo un día al mes sin que exista causa justificada, salvo que praviere y no ocasionase 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 maliciosa en el trabajo.

La incidencia en más de tres faltas leves, dentro de un trimestre, cuando éstas hayan sido sancionadas.

Art. 48. *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 y abuso de confianza en las gestiones encomendadas por sus superiores.

El hurto y el robo, tanto al público como a los demás trabajadores 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 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.

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 siguientes:

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 sueldo 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 cometa 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 compañeros 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 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 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 la jornada laboral.

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 asistencia a cursos y congresos sindicales.

Disponer hasta ocho días de permiso no retribuidos al año, 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.

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.

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.

Art. 57. Cobro de cuotas sindicales.—Con el fin de facilitar la labor en el cobro de las cuotas sindicales las Empresas se comprometen a descontarlas directamente de la nómina del trabajador que lo solicite 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 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 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 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.

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 citación 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.

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 Hostelería-UGT, Avenida de los Toreros, 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-8.

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 mínimas.—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 establecidos, 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 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 desarrollo de las tablas del plus de convenio, para su aplicación 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 Plus de Prolongación 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 Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo del personal laboral del Instituto de Investigaciones Agrarias (INIA).*

Visto el texto del Convenio Colectivo del personal laboral del Instituto de Investigaciones Agrarias, suscrito el día 8 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 18 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 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito 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 ello a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir un ejemplar del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

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 aplicación

Artículo 1.º *Ambito funcional*.—El presente Convenio establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo del personal laboral que presta sus servicios en el INIA.

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.

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 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 entenderá como Empresa al Instituto Nacional de Investigaciones Agrarias (INIA).

Art. 6.º *Vinculación a la totalidad*.—Las condiciones aquí pactadas 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, debiendo en consecuencia reconsiderarse su contenido.

Art. 7.º *Garantías 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 Vocales (tres por cada parte), entendiéndose que la representa-

ción de los trabajadores será elegida entre los componentes de la Comisión Negociadora.

Las reuniones ordinarias de esta Comisión tendrán una periodicidad 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 vinculante para ambas partes.

Todo trabajador tendrá derecho a elevar sus quejas y reclamaciones 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 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:

a) 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 orden 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 periodos 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 2303/1980, de 17 de octubre («Boletín Oficial del Estado» del día 29).

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 necesidad del trabajo, 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, y 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.