

**11545** RESOLUCION de 24 de mayo de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito estatal, para las Empresas Organizadoras del Juego del Bingo y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito estatal, para las Empresas Organizadoras del Juego del Bingo y sus trabajadores, recibido en esta Dirección General el 10 de abril de 1985 y completada la documentación el 26 del mismo mes, suscrito por las respectivas representaciones de Empresas y trabajadores el día 29 de marzo del presente año, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Estado».

Madrid, 24 de mayo de 1985.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE EMPRESAS ORGANIZADORAS DEL JUEGO DEL BINGO

CAPITULO I - AMBITO

Artículo 1º.— 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.

Artículo 2º.— 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.

Artículo 3º.— 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.

Artículo 3º.— VIGENCIA Y DURACION.— Este Convenio entrará en vigor a todos los efectos a partir de 1 de Enero de 1985 y su duración será de dos años, por lo que finalizará el 31 de Diciembre de 1987 prorrogándose de año en año por idéntica reconducción hasta que entre en vigor un nuevo Convenio.

Artículo 5º.— DENUNCIA.— La denuncia del presente Convenio será automática y las partes se comprometen a formar la Mesa negociadora el día 1º de Diciembre de 1986. No obstante la representación social remitirá a la patronal con mínimo de sesenta días a la fecha del vencimiento de este Convenio, escrito del proyecto del nuevo Convenio quien dispondrá de quince días para estudiarlo y formular por escrito su contrapropuesta. Transcurridos estos plazos se iniciarán las negociaciones.

Artículo 6º.— CARACTERISTICAS 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 mínimos.

De mutuo acuerdo entre las partes podría firmarse Convenios nacionales o de comunidad autónoma, 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 concurrencia 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 Estatal 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 92 del Estatuto de los Trabajadores, que los representen.

Artículo 7º.— RESPECTO DE LAS MEJORAS ADQUIRIDAS.— Las Empresas afectadas por el presente Convenio respetarán las condiciones/beneficios 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 estableció en el artículo siguiente.

Artículo 8º.— ABSORCION Y COMPENSACION.— Todas las condiciones pactadas en este Convenio son compensables en su totalidad y en cómputo anual por las mejoras, de cualquier índole, que vayan disfrutando los trabajadores, cuando estas superen la cuantía total del Convenio y se considerarán absorbibles desde la entrada en vigor del mismo.

Artículo 9º.— REVISION ECONOMICA.— Durante la vigencia de este Convenio no se pacta revisión económica alguna, sea cual fuere el incremento que experimente el I.P.C. durante sus dos años de vigencia, habida cuenta las revisiones salariales pactadas, sin perjuicio de lo que se pacta en los artículos 32 y 38 de este Convenio.

CAPITULO II - CONTRATACION

Artículo 10º.— CONTRATACION.— Todas las Empresas afectadas por el presente Convenio cubrirán los puestos de trabajo de sus correspondientes plantillas mínimas, fijadas en el Reglamento del Juego del 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 contrata 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 solicitaren, y sin perjuicio de la copia que corresponde al propio trabajador.

En las salas de nueva apertura la contratación será realizada 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.

Artículo 11º.— 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.

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

**Artículo 128.- PREFERENCIA DE INGRESO.-** En igualdad de condiciones profesionales, siempre y cuando reúnan los requisitos legales necesarios, tendrán derecho preferente para el ingreso en la Empresa, aquellos trabajadores que se hallen debidamente inscritos como parados en la Oficina de Empleo y que hubieran desempeñado funciones en la Empresa de que se trate con contrato eventual, interino, de trabajo discontinuo o a tiempo parcial.

**Artículo 129.- PERIODO DE PRUEBA.-** El ingreso de trabajadores fijos se considerará hecho a título de prueba. Dadas las 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 período 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 sujeta a período de prueba si así consta por escrito.

**Artículo 142.- ASCENSOS.-** Gozará de preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan en niveles superiores, aquellos trabajadores fijos de la Empresa, siempre que se le conceda el carnet profesional correspondiente al nuevo puesto a desempeñar.

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

**Artículo 152.- CLASIFICACION DEL PERSONAL POR RAZON 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 realizarse, el contrato se transformará automáticamente en contrato fijo. Queda excluida de esta prohibición las horas por causa de fuerza mayor, tales como sustitución de enfermos, ausencias, etc.

Este tipo de trabajador no será derogado 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 funciona nada más que en determinados días a 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 temporado 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, adquirirá 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 adquirirá 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 consideración los contratados para sustituir a otros trabajadores fijos con derecho a reserva del puesto de trabajo.

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

**Temporales:** Tendrán esta consideración los trabajadores contratados para realizar funciones de carácter normal en la Empresa, que reúnan los requisitos exigidos por las disposiciones que regulan este tipo de contratación, dentro de los límites que en las mismas se fijan y por la duración mínima de seis meses.

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

**Artículo 162.- RENOVACION DE CONTRATOS.-** En los casos de renovación de permisos, autorizaciones y licencias gubernativas, se mantendrá la situación existente de los respectivos contratos de trabajo, sin que en ningún caso pueda el trabajador, por motivo de esta renovación perder la antigüedad adquirida.

**Artículo 17.- CESES.-** Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente el servicio de la Empresa tendrán obligación 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.

**Artículo 19º.- RESOLUCION DE CONTRATOS.-** Será causa suficiente para -- que las Empresas afectadas por el presente Convenio puedan dar por resueltos los contratos de trabajo con los trabajadores al su cargo, sin más trámite que el cumplimiento o 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 contratos suscritos con la Empresa de Servicios, pero siguieran desarrollando directamente la actividad del juego, el personal de la Empresa de servicios cesante pasaría automáticamente a depender del titular de la licencia, con reconocimiento de todos los derechos adquiridos y en las mismas condiciones en que fueron contratados.

**Artículo 19º.- CIERRE TEMPORAL.-** En caso de cierre temporal la Empresa abonará íntegramente el salario del Convenio a los trabajadores que por no haber sido dados de alta en la Seguridad Social en el día de su incorporación efectiva a su puesto de trabajo, no llevarán el tiempo suficiente de cotización y no pudieran acogerse al 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.

**Artículo 20º.- SUBROGACION DE SERVICIOS.-** Con el fin de regular la estabilidad en el empleo de los trabajadores de la actividad, cuando la Empresa de Servicios pierda la adjudicación de los servicios de un Centro de trabajo por resolución del contrato de arrendamiento de servicios, y no pueda asignar al personal afectado 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 o 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 documental y personalmente al personal afectado la resolución del contrato de arrendamiento de servicios. También deberá notificar la subrogación a la nueva Empresa con anterioridad a hacerse cargo de la explotación de la Sala, acompañando certificación con informe de los representantes de los trabajadores, en la que deberá constar el nombre del productor, fecha de nacimiento, nombre de los padres, estado civil, número de beneficiarios de prestaciones a la familia, importe de la totalidad de percepciones de cualquier clase, antigüedad, certificación del I.S.S.S. de hallarse al corriente de 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 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 Entidad titular de la licencia gubernativa solicita plazo para contratar con una nueva Empresa de Servicios o para hacerse cargo directamente de la explotación, responderá frente a los trabajadores y durante el plazo que se le conceda, de las obligaciones contraídas por la anterior Empresa (pago de salarios, Seguridad Social y demás obligaciones laborales).

La subrogación prevista en este artículo será también de aplicación en el supuesto de que una Entidad titular de licencia -- que viniera explotando directamente su licencia, contrata con una Empresa de Servicios la explotación de la Sala.

Asimismo será aplicable en el caso de que una Empresa de servicios ceda la explotación de la Sala a otra Empresa de Servicios.

### CAPITULO III - CATEGORIAS PROFESIONALES

**Artículo 21º.- NIVELES PROFESIONALES.-**

- Nivel 1, Jefe de Sala.
- Nivel 2, Jefe de Mesa.
- Nivel 3, Cajera
- Nivel 4, Locutor-Vendedor.
- Nivel 5, Admisión y Control.
- Nivel 6, Auxiliar de Sala.
- Subaltermos: Aparacochas, Vigilantes, Porteros y Limpia-doras.

**Artículo 22º.- DEFINICION DE LAS CATEGORIAS.-**

**Jefe de Sala.-** Ejercerá la dirección y control general del funcionamiento de la Sala, adoptando las decisiones relativas a la marcha de las distintas operaciones, de acuerdo con las normas técnicas del Bingo, y marcando el ritmo adecuado a 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 limpieza de la contabilidad/específicos 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 o en su caso de la Entidad titular de la autorización o en su caso de la Empresa de servicios que gestione el juego, -- tanto frente a los jugadores como ante los Agentes de la Autoridad, a menos que dicha representación se halle atribuida a otra persona y 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 o 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. Contestará individualmente cuantas peticiones de información o reclamaciones formulen los jugadores y con signará todo ello, así como las incidencias que se produzcan, en el acta de cada sesión.

**Cajera.-** 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; preparará las cantidades correspondientes a cada premio para su abono.

**Locutor-Vendedor.**- Realizará la venta directa de los cartones y la recaudación de su importe que entregará junto con los cartones sobrantes al Cajero; retirará de la mesa, antes de efectuar la venta de los nuevos cartones, los utilizados por los jugadores en la jugada anterior, y repasará las series, dentro de su jornada laboral. En su turno de locutor pondrá en funcionamiento la máquina cuando se inicie la jugada; leerá en voz alta el número de 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 carnet 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 encomiendan, colaborando con los vendedores en todas sus funciones; retirará de la mesa los cartones usados y mantendrá la mesa en perfecto orden; sustituirá a los vendedores locutores y servicio de admisión durante sus ausencias; y podrá repasar series, dentro de su jornada laboral.

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

**Subalternos.**- Estas categorías (aparcacoches, porteros, vigilantes y limpiadoras/a, etc.) no están comprendidas entre las técnicas del Bingo, y realizarán las funciones propias de sus especialidades, sin que les sea exigido carnet o permiso gubernativo de ninguna clase.

#### CAPITULO IV - CONDICIONES DE TRABAJO

**Artículo 236.- JORNADA LABORAL.**- Durante la vigencia del presente Convenio las horas de trabajo efectivo al año serán de -- 1.826,27.

**Artículo 242.- 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 de canso diarios, y descansos semanales, confeccionando un cuadro mensual que se colocará en el tablón de anuncios.

**Artículo 252.- 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.

**Artículo 264.- VACACIONES ANUALES.**- El periodo 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 el trabajador. El disfrute de las vacaciones, o de la parte proporcional que corresponda, se realizará dentro del año natural del que se trate. La Empresa y los representantes legales de los trabajadores, elaborarán durante el mes de Diciembre de cada año, el cuadro de vacaciones del año siguiente que deberá exponerse en el tablón de anuncios. Este cuadro será elaborado por una sola vez, teniendo en cuenta las preferencias marcadas por la Ley y posteriormente será por rotación aneja.

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

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

**Artículo 272.- FIESTAS ABONABLES.**- Los días festivos abonables de cada año natural se compensarán de una de las tres formas siguientes:

- a) Acumular los trece días al periodo de vacaciones, o disfrutarlos de forma ininterrumpidos en periodos distintos.
- b) Disfrutarán en dos periodos 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 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 periodo de prueba.

**Artículo 282.- 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 quedará obligada, en caso de sustitución, a hacerlo mediante contrato de interinaje por el tiempo de duración de la excedencia.

**Artículo 292.- 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.

Doce días por nacimiento de hijos o enfermedad grave o intersección 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 concurrir a entrenamientos

Artículo 308.- **FIESTA DEL TRABAJO 1º DE MAYO.**- El día 1º de Mayo se considera como fiesta de no actividad laboral, a todos los efectos, por ser el Día Internacional del Trabajo. No obstante, las Empresas y los representantes legales de los trabajadores podrán establecer otra festividad, de no actividad laboral, en sustitución del día 1º de Mayo.

**CAPITULO V - CONDICIONES ECONOMICAS**

Artículo 319.- **RETRIBUCIONES.**- Durante la vigencia del presente Convenio y mientras se mantengan los horarios desde las 17'00 a las 3'00 horas de la madrugada del día siguiente la retribución del personal, por jornada normal de trabajo, estará constituida por los siguientes conceptos:

- Salario Base
- Plus de Convenio
- Plus de Antigüedad
- Gratificaciones extraordinarias
- Complementos extrasalariales.

Artículo 320.- **SALARIO BASE.**- Durante la vigencia de este Convenio, el salario base para todas las categorías y niveles profesionales, sea cual fuere la categoría de la Sala para la que presten sus servicios, queda fijado en las siguientes cuantías:

	1985	1986
Salario anual .....	607.500.-	653.250.-
Salario mensual .....	40.500.-	43.560.-
Salario mensual con prorrateo de pago de Junio .....	43.875.-	47.178.-

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

Artículo 330.- **PLUS DE CONVENIO.**- El plus mensual de Convenio, correspondiente a los diferentes niveles profesionales, según su forma de contratación y categorías de la Sala, serán los siguientes: (Ver 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 siguiente cuantía (Ver cuadro II).

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

Los subalternos no percibirán cantidad alguna por este concepto salvo que lo vieran percibiendo con anterioridad a la vigencia de este Convenio.

Artículo 340.- **APLICACION DE LAS TABLAS.**- El encuadramiento dentro de los diferentes grupos establecidos vendrá dado por los ingresos brutos mensuales obtenidos descontando el precio de los cartones, por la venta directa de 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 resulta 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.

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.

Artículo 350.- **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 bonos del 3 por 100 del salario base hasta el tope del 60 por 100, en concepto de plus de antigüedad.

Artículo 360.- **GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.**- Todos los trabajadores percibirán tres gratificaciones extraordinarias, que abonarán las Empresas en la forma siguiente:

- 1ª.- El día 20 de Diciembre de cada año.
- 2ª.- En el momento de iniciar, cada trabajador, sus vacaciones anuales.
- 3ª.- Antes del día 30 de Junio de cada año. Esta última paga se podrá prorratear durante los doce meses del año.

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

- Año 1985 .....	40.500.- pesetas
- Año 1986 .....	43.560.- pesetas

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

Artículo 370.- **PLUS DE TRANSPORTE.**- Como compensación de los gastos de desplazamiento 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 en cuantía de 26.400.- pesetas anuales o 2.400.- pesetas mensuales que se mantendrá durante la totalidad de la vigencia de este Convenio, y percibirán los trabajadores mensualmente, o a prorrata de los días trabajados en los casos de los fijos de trabajo discontinuo. Este Plus se percibirá durante once mensualidades, quedando excluido el mes de disfrute de vacaciones anuales. El personal de limpieza percibirá por este concepto el importe de 50.- pesetas por cada día de trabajo efectivo. Este Plus tiene la consideración de extrasalarial.

Artículo 380.- **QUEBRANTO DE MONEDA.**- Las Empresas abonarán a los Cajeros y Vendedores-Locutores, así como a los Jefe de Mesa cuando realicen funciones de Cajeros, y al personal de Admisión a quien se asigne por la Empresa para facilitar el cambio de los máquinas recreativas, un plus de quebranto de moneda, por las cuantías siguientes:

	AÑO 1985	AÑO 1986
Importe anual .....	12.100.-M	13.200.-M
Importe mensual .....	1.100.-	1.100.-M

Este Plus se percibirá durante once meses al año, quedando excluido el de disfrute de las vacaciones anuales. Los trabaja

dores fijos de trabajo discontinuo percibirán este Plus a prorrata de los días trabajados. Este Plus tiene la consideración de extrasalarial.

**Artículo 398.- 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:

	AÑO 1985	AÑO 1986
Jefe de Sala.....	704.-M	760.-M
Jefe de Mesa.....	667.-M	717.-M
Cajero.....	628.-M	678.-M
Vendedor-Locutor.....	598.-M	642.-M
Auxiliar de Sala.....	565.-M	608.-M
Admisión y Control.....	596.-M	642.-M
Subalternos.....	536.-M	578.-M

**Artículo 408.- PLUS DE PROLONGACION 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, etc.; las Empresas abonarán a dichos trabajadores un plus de prolongación de jornada, por los siguientes importes:

Jefe de Sala y Mesa.....	2.500.-M
Cajero.....	2.360.-M
Resto del personal.....	2.000.-M

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.

**Artículo 418.- JUBILACION.-** Todo trabajador que, llegada la edad reglamentaria se jubile, percibirá un mes de salario base más antigüedad como premio de jubilación.

**Artículo 428.- DEFUNCION.-** 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.

**Artículo 438.- MATRIMONIO.-** El personal de ambos sexos, con más de dos años de antigüedad en la Empresa, que contraiga matrimonio civil o canónico y que continúe prestando sus servicios en la Empresa, tendrá derecho a percibir como premio de nupcialidad una gratificación equivalente a treinta días de salario base y antigüedad, así como un permiso distribuido de quince días, quedando excluidos los fijos a tiempo parcial y de trabajo discontinuo que disfrutarán estos beneficios a prorrata.

**Artículo 448.- ROPA DE TRABAJO.-** Anualmente las Empresas suministrarán como mínimo a todos sus trabajadores dos uniformes completos, siempre que es las 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

**Artículo 458.- 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.

**Artículo 468.- 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 debida.

**Artículo 478.- 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 prevalece y no ocasiona perjuicio grave a la Empresa.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- Cambiar, mirar o resvalar los armarios y ropas de sus compañeros, sin la debida autorización.
- La indisciplina en el trabajo o la desobediencia a sus superiores.
- El abandono del trabajo sin causa justificada. Si ocasiona perjuicio grave a la Empresa se calificará de muy grave.
- La negligencia en el trabajo.
- La incidencia en más de tres faltas leves, dentro de un trimestre, cuando éstas hayan sido sancionadas.

**Artículo 488.- 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 a 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, apartados, enseres, edificios o departamentos de la Empresa, siempre que se cometa maliciosamente.
- 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.

Artículo 498.- **SANCIONES.**- Las sanciones que las Empresas pueden aplicar, según la gravedad y circunstancias de los hechos cometidos, oída la representación de los trabajadores, serán las siguientes:

**Faltas leves:**

- Amonestación verbal
- Amonestación 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
- Despedido disciplinario por las causas comprendidas en los apartados b), d), e), f) y h), en cualquier otro caso se precisará que el trabajador sea reincidente.

Artículo 509.- **GRADUACION DE SANCIONES.**- Para la aplicación de las sanciones previstas en el artículo anterior, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, categoría profesional del infractor, y repercusión del hecho en los demás trabajadores, en el público y en la Empresa.

Artículo 518.- **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 éstos 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 de Juego.

**CAPITULO VII - DERECHOS SINDICALES**

Artículo 528.- **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.

Artículo 538.- **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 representantes, previa notificación al empresario y posterior justificación. Este saldo podrá ampliarse en cinco horas para asistencia a cursillos y congresos sindicales.

- Disponer hasta ocho días de permiso no retribuido 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 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.

Artículo 548.- **NULLIDAD DE ACTOS O PACTOS.**- Serán nulos y sin efecto cualquier acto o pacto conducente a:

- Condicionar el empleo de un trabajador o su afiliación o no a cualquier sindicato.
- Despedir, sancionar o cesar a un trabajador por razón de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 568.- **TABLON DE ANUNCIOS.**- Deberá estar en sitio visible para los trabajadores un tablón de anuncios, en que deberá figurar el TC-1 y TC-2 de cotización de la Seguridad Social, cuadro de horario, decanato 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.

Artículo 569.- **SECCIONES SINDICALES.**- Los sindicatos podrán constituir Secciones Sindicales en las Empresas con más de veinte trabajadores que cuenten con un 80 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.

Artículo 572.- **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**

Artículo 582.- **COMISION 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 función 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 requieren las circunstancias.

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

**Artículo 394.- COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA.-** La Comisión Paritaria estará integrada por dos órganos, uno en representación de las Asociaciones Empresariales, y el otro en representación de las Centrales Sindicales, firmantes del Convenio. Cada órgano 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 de 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:

- F.A.E.I.A. - U.S.G. - Príncipe de Vergara, 13 Madrid - 28001.

- Federación Estatal de Hostelería de CC.OO. (Agrupación de Bingos), Fernández de la Ros nº 12-4º, Madrid 28004.

- Federación Estatal de Hostelería - U.E.T. - Auda. de -- los Toreros nº 1 - MADRID 28028

El domicilio de la parte económica se fija en:

- C. E. J., Radilla nº 46, Bajo B - Madrid 28008.

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.

**Artículo 395.- 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 establecidos, pero sin que sea obligatoria su presencia física en la Sala.

Durante los periodos de descanso diario y semanal no será obligatorio diligenciar dichas modificaciones de 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 hora en que cada trabajador inicia y finaliza su jornada, firmando cada interesado al margen. En el apartado de "Observaciones", se harán constar las incidencias, de carácter laboral, que se hayan producido durante la jornada, que deberá ir visado por el jefe de Sala. No se precisará la llevanza de este libro en aquellas salas que dispongan de otro sistema de control de horario.

**CLÁUSULAS ADICIONALES**

**PRIMERA.-** 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 manera 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.

**SEGUNDA.-** La Comisión mixta estudiará la implantación a nivel nacional, de un Seguro Colectivo de Accidentes para todos los empleados del sector.

**TERCERA.- REGIMEN ESPECIAL DE RETRIBUCIONES PARA EMPRESAS DEFICITARIAS/ O CON PERDIDAS.-** Los salarios pactados en el artículo 32 de este Convenio no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas Empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situación de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1983 y 1984, (para los posibles descuelgues de 1985), o 1984 y 1985 (para los posibles descuelgues del año 1986), asimismo se tendrán en cuenta las previsiones de los años 1986 y 1987 respectivamente.

En estos casos los salarios del artículo 32º, quedarán fijados en las siguientes cuantías:

	AÑO 1985	AÑO 1986
Salario Anual .....	546.240.-P	546.240.- + 1Δ S.M.I.
Salario Mensual .....	37.170.-P	37.170.- + 1Δ S.M.I.
Salario Mensual con Prorroga de una Paga Extraordinaria .....	39.953.-P	39.953.- + 1Δ S.M.I.
Pagas Extraordinarias ....	33.400.-P	33.400.- + 1Δ S.M.I.

Para valorar esta situación se tendrá en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de ventas y se atenderán a los datos que resulten de la contabilidad de las Empresas, de sus balances y/ de la cuenta de resultados.

Las Empresas en las que a su juicio concurren las circunstancias expresadas en el párrafo 1º, comunicarán en el improrrogable plazo de quince días, a partir de la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial del Estado, o antes del día 30 de Enero de 1986, según que el descuelgue se solicite para el año 1985 o 1986, a los representantes de los trabajadores y a la Comisión Paritaria de este Convenio, su intención de acogerse al procedimiento regulado en la presente cláusula.

En el plazo de treinta días desde la publicación en el Boletín Oficial del Estado o antes del 15 de Febrero de 1986 (según el de que se trate) la Empresa entregará a los representantes de los trabajadores los datos contables a que se ha hecho referencia, y dentro de estos mismos plazos las partes acordarán si procede o no acogerse a lo establecido en esta cláusula. El acuerdo o desacuerdo será comunicado a la Comisión Paritaria en el plazo de los cinco días siguiente de haberse producido, quien procederá en la forma siguiente:

- a) En caso de acuerdo, la Comisión Paritaria registrará la declaración y acusará recibo de la misma, archivando toda la actuación que haya seguido hasta ese momento.
- b) En caso de desacuerdo, la Comisión Paritaria, asimismo los datos puestos a su disposición, recabará la docu-

mentación complementaria y los asesoramientos que estimen oportunos y oírán a las partes, pronunciándose, por unanimidad, sobre si en la Empresa que se analiza concurren o no las circunstancias expresadas en el párrafo primero.

Si no se produjera acuerdo unánime, el Comité Paritario obtendrá informe de Auditores o Censores Jurados de Cuentas que será vinculante para los miembros de la Comisión. Los gastos originados por la intervención de Auditores o Censores Jurados de Cuentas serán de cargo exclusivo de la Empresa.

El procedimiento establecido en este apartado b) se desarrollará en el plazo de 80 días naturales siguientes a la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial del Estado.

Si la Comisión Paritaria interpreta que en la Empresa en cuestión se dan las circunstancias previstas en este artículo, lo comunicará a los representantes de los trabajadores y a la Dirección de la Empresa, a efectos de que apliquen las condiciones salariales de esta cláusula. En caso contrario, comunicará igualmente a las partes su obligación de respetar los incrementos salariales de este Convenio.

Los representantes legales de los trabajadores y los miembros de la Comisión Paritaria, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que se haya tenido acceso, como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto a ello sigilo profesional.

El plazo de 40 días establecido en el párrafo 4º será prorrogado como máximo en 15 días naturales, por acuerdo de la Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores, siempre y cuando lo comuniquen conjuntamente a la Comisión Paritaria.

El plazo de que dispone la Comisión Paritaria para tomar sus decisiones podrá ser igualmente prorrogable por 15 días naturales por acuerdo unánime de sus miembros.

Todas las comunicaciones referidas en este artículo deberán efectuarse mediante escrito por correo certificado con acuse de recibo.

Los plazos establecidos en este artículo serán de caducidad a todos los efectos. En los plazos prorrogables, la caducidad operará al término de la prórroga, si la hubiera.

En todo caso debe entenderse que lo establecido en los párrafos precedentes sólo afecta al concepto salarial, hallándose obligadas las Empresas afectadas por el contenido del texto del Convenio.

**CUARTA.** Las Empresas afectadas por el presente Convenio dispondrán de 60 días desde la publicación en el Boletín Oficial del Estado, para hacer efectivo a sus trabajadores los atrasos salariales que procedan, pudiendo realizarlo en dos pagos, junto con la retribución mensual, dentro del período indicado.

Las cantidades a abonar, según que las Empresas opten por prorratear o no la paga de Junio y la fecha de publicación en el Boletín Oficial del Estado, serán las que a continuación se indican:

**FECHA PUBLICACION EN EL B.O.E.**  
Antes de 30-6 Antes de 30-5 Antes de 30-8

1º.- Importe atrasos si no se prorratea la Paga de Junio .....	18.080.-	23.850.-	28.620.-
2º.- Importe atrasos si se prorratea la Paga de Junio .....	35.780.-	40.550.-	45.320.-

No se ha calculado la diferencia de la paga de vacaciones, por cuyo motivo, en el supuesto de que en alguna empresa algunos de sus trabajadores hayan disfrutado las vacaciones, y consiguientemente percibido dichas pagas, antes de la publicación en el B.O.E. de este Convenio, habrán de adicionar a las cantidades fijadas la cantidad de 7.100.- pesetas. Del igual manera las Empresas que hayan venido prorrateando la paga de vacaciones en el transcurso del año 1984, aplicarán los límites previstos en el apartado 1º.

Las Empresas que hayan abonado cantidades a sus trabajadores por los conceptos de "a cuenta convenio", "garantía salario mínimo", "retribución absorbible", etc., podrán descontar dichas cantidades de los atrasos que hubieran de satisfacer.

**QUINTA.** Con independencia y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 31 de este convenio, las partes estarán a lo que disponga la Administración en lo relativo a los horarios de aperturas y cierres de los Salas.

**RETRIBUCIONES MENSUALES. PLUS CONVENIO**

CATEGORIA DE LA SALA	Venta bruta. Hasta (cantidad en millones de pesetas)											
	16,5	33	50	67	84	101	118	135	152	169	186	
PRIMERA	16,5	33	50	67	84	101	118	135	152	169	186	
SEGUNDA	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	110	
TERCERA	7	14	20	27,5	35	42,5	50	57,5	65	72,5	80	
CATEGORIA PROFESIONAL		Pesetas mensuales										
JEFE DE SALA	1.700.-	3.400.-	5.000.-	7.000.-	9.000.-	11.000.-	13.000.-	15.000.-	17.000.-	18.700.-	20.600.-	
JEFE DE MESA	1.000.-	2.000.-	3.000.-	4.000.-	6.200.-	7.800.-	9.400.-	10.900.-	12.400.-	13.900.-	15.400.-	
CAJERO	700.-	1.400.-	2.000.-	3.500.-	4.600.-	5.900.-	7.200.-	8.400.-	9.600.-	10.800.-	12.000.-	
LOCUTOR-VENDEDOR	500.-	1.000.-	1.500.-	2.500.-	3.500.-	4.500.-	5.500.-	6.400.-	7.300.-	8.200.-	9.100.-	
ADMISION Y CONTROL	500.-	1.000.-	1.500.-	2.500.-	3.500.-	4.500.-	5.500.-	6.400.-	7.300.-	8.200.-	9.100.-	
AUXILIAR DE SALA	175.-	350.-	500.-	1.300.-	2.100.-	2.900.-	3.700.-	4.400.-	5.100.-	5.800.-	6.500.-	
CATEGORIA DE LA SALA		Venta bruta. Hasta (cantidad en millones de pesetas)										
PRIMERA	113	120	127	134	141	148	155	162	169	176	183	
SEGUNDA	61,5	65	68,5	72	75,5	79	82,5	86	89,5	93	96,5	
TERCERA	42,5	45	46,5	50	52,5	55	57,5	60	62,5	65	67,5	
CATEGORIA PROFESIONAL		Pesetas mensuales										
JEFE DE SALA	22.500.-	23.900.-	25.300.-	26.700.-	29.100.-	30.500.-	31.800.-	33.100.-	34.400.-	35.700.-	37.000.-	
JEFE DE MESA	16.900.-	18.300.-	19.700.-	21.100.-	22.500.-	23.900.-	25.200.-	26.500.-	27.800.-	29.100.-	30.400.-	
CAJERO	13.200.-	14.300.-	15.400.-	16.500.-	17.600.-	18.700.-	19.700.-	20.700.-	21.700.-	22.700.-	23.700.-	
LOCUTOR-VENDEDOR	10.000.-	10.800.-	11.600.-	12.400.-	13.200.-	14.000.-	14.700.-	15.400.-	16.100.-	16.800.-	17.500.-	
ADMISION Y CONTROL	10.000.-	10.800.-	11.600.-	12.400.-	13.200.-	14.000.-	14.700.-	15.400.-	16.100.-	16.800.-	17.500.-	
AUXILIAR DE SALA	7.200.-	7.800.-	8.400.-	9.000.-	9.600.-	10.200.-	10.700.-	11.200.-	11.700.-	12.200.-	12.700.-	
CATEGORIA DE LA SALA		Venta bruta. Hasta (cantidad en millones de pesetas)										
PRIMERA	190	197	204	211	218	225	232	239	246	253	260	
SEGUNDA	100	103,3	107	110,3	114	117,5	121	124,5	128	131,5	135	
TERCERA	70	72,5	75	77,5	80	82,5	85	87,5	90	92,5	95	
CATEGORIA PROFESIONAL		Pesetas mensuales										
JEFE DE SALA	36.200.-	39.400.-	40.600.-	41.800.-	43.000.-	44.100.-	45.200.-	46.300.-	47.400.-	48.500.-	49.600.-	
JEFE DE MESA	31.600.-	32.800.-	34.000.-	35.200.-	36.400.-	37.500.-	38.600.-	39.700.-	40.800.-	41.900.-	43.000.-	
CAJERO	24.600.-	25.500.-	26.400.-	27.300.-	28.200.-	29.000.-	29.800.-	30.600.-	31.400.-	32.200.-	33.000.-	
LOCUTOR-VENDEDOR	18.100.-	18.700.-	19.300.-	19.900.-	20.500.-	21.000.-	21.500.-	22.000.-	22.500.-	23.000.-	23.500.-	
ADMISION Y CONTROL	18.100.-	18.700.-	19.300.-	19.900.-	20.500.-	21.000.-	21.500.-	22.000.-	22.500.-	23.000.-	23.500.-	
AUXILIAR DE SALA	13.100.-	13.500.-	13.900.-	14.300.-	14.700.-	15.000.-	15.300.-	15.600.-	15.900.-	16.200.-	16.500.-	

CATEGORIA DE LA SALA	Venta bruta. Hasta (cantidad en millones de pesetas)									
PRIMERA	260	267	274	281	288	295	302	309	316	323
SEGUNDA	135	138,5	142	145,5	149	152,5	156	159,5	163	166,5
TERCERA	95	97,5	100	102,5	105	107,5	110	112,5	115	117,5

  

CATEGORIA PROFESIONAL	Pesetas mensuales									
JEFE DE SALA	49.500.-	50.500.-	51.500.-	52.500.-	53.500.-	54.400.-	55.300.-	56.200.-	57.100.-	58.000.-
JEFE DE MESA	42.900.-	43.900.-	44.900.-	45.900.-	46.900.-	47.800.-	48.700.-	49.600.-	50.500.-	51.400.-
CAJERO	32.900.-	33.600.-	34.300.-	35.000.-	35.700.-	36.300.-	36.900.-	37.500.-	38.100.-	38.700.-
VENDEDOR-LOCUTOR	23.400.-	23.800.-	24.200.-	24.600.-	25.000.-	25.300.-	25.600.-	25.900.-	26.200.-	26.500.-
ADMISION Y CONTROL	23.400.-	23.800.-	24.200.-	24.600.-	25.000.-	25.300.-	25.600.-	25.900.-	26.200.-	26.500.-
AYUDANTE DE SALA	16.400.-	16.600.-	16.800.-	17.000.-	17.200.-	17.300.-	17.400.-	17.500.-	17.600.-	17.700.-

RETRIBUCIONES DIARIAS. PLUS CONVENIO

CATEGORIA DE LA SALA	Venta bruta. Hasta (cantidad en millones de pesetas)																			
PRIMERA	16,5	33	50	67	84	101	118	135	152	169	186	203	220	237	254	271	288	305	322	339
SEGUNDA	10	20	30	40,5	51	61,5	72	82,5	93	103,5	114	124,5	135	145,5	156	166,5	177	187,5	198	208,5
TERCERA	7	14	21	28,5	37	44,5	52	60,5	69	77,5	86	94,5	103	111,5	120	128,5	137	145,5	154	162,5

  

CATEGORIA PROFESIONAL	Pesetas mensuales																			
JEFE DE SALA	57	113	167	223	280	337	393	450	507	564	621	677	734	791	848	905	962	1019	1076	1133
JEFE DE MESA	53	67	100	153	207	260	313	366	419	473	526	579	633	686	739	792	845	898	951	1004
CAJERO	23	47	69	110	133	197	240	280	320	360	400	440	477	513	550	587	623	659	695	731
VENDEDOR-LOCUTOR	17	35	50	83	117	150	183	213	243	273	303	333	360	387	413	440	467	493	519	545
ADMISION Y CONTROL	17	35	50	83	117	150	183	213	243	273	303	333	360	387	413	440	467	493	519	545
AYUDANTE DE SALA	6	12	17	43	70	97	123	147	170	193	217	240	260	280	300	320	340	357	373	390

  

CATEGORIA 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
SEGUNDA	96,5	100	103,5	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
TERCERA	67,5	70	72,5	75	77,5	80	82,5	85	87,5	90	92,5	95	97,5	100	102,5	105	107,5	110	112,5	115

  

CATEGORIA PROFESIONAL	Pesetas mensuales																			
JEFE DE SALA	1233	1273	1313	1353	1393	1433	1470	1507	1543	1580	1617	1650	1683	1717	1750	1783	1815	1848	1873	1903
JEFE DE MESA	1013	1053	1093	1133	1173	1213	1250	1287	1323	1360	1397	1430	1463	1497	1530	1563	1593	1623	1653	1683
CAJERO	790	820	850	880	910	940	967	993	1020	1047	1073	1097	1120	1143	1167	1190	1210	1230	1250	1270
VENDEDOR-LOCUTOR	583	603	623	643	663	683	700	717	733	750	767	780	793	807	820	833	843	853	863	873
ADMISION Y CONTROL	583	603	623	643	663	683	700	717	733	750	767	780	793	807	820	833	843	853	863	873
AYUDANTE DE SALA	423	437	450	463	477	490	500	510	520	530	540	547	553	560	567	573	577	580	583	587

**11546** RESOLUCION de 22 de marzo de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.887 la bota de seguridad marca «Yalat», modelo Yalpino (J)/P.A.C., de clase III, fabricada y presentada por la Empresa «Calseg, Sociedad Anónima», de Artajona (Navarra).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la bota de seguridad marca «Yalat», modelo Yalpino (J)/P.A.C., de clase III, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la bota de seguridad marca «Yalat», modelo Yalpino (J)/P.A.C., de clase III, fabricada y presentada por la Empresa «Calseg, Sociedad Anónima», con domicilio en Artajona (Navarra), carretera de Puente la Reina sin número, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos de clase III, grado A.

Segundo.—Cada bota de seguridad de dicho modelo, marca, clase y grado llevará en sitio visible un sello inalterable, y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M.T. Homol. 1.887—22-3-85—. Bota de seguridad contra riesgos mecánicos, clase I, grado A».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-5 de «calzado de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980.

Madrid, 22 de marzo de 1985.—El Director general, Francisco José García Zapata.

**11547** RESOLUCION de 22 de marzo de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.880 la bota de seguridad marca «Yalat», modelo Yaletric (J), de clase I, fabricada y presentada por la Empresa «Calseg, Sociedad Anónima», de Artajona (Navarra).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la bota de seguridad marca «Yalat», modelo Yaletric (J), de clase I, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la bota de seguridad marca «Yalat», modelo Yaletric (J), de clase I, fabricada y presentada por la Empresa «Calseg, Sociedad Anónima», con domicilio en Artajona (Navarra), carretera de Puente de la Reina, sin número, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos de clase I, grado A.

Segundo.—Cada bota de seguridad de dicho modelo, marca, clase y grado llevará en sitio visible un sello inalterable, y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M.T. Homol. 1.880—22-3-85—. Bota de seguridad contra riesgos mecánicos, clase I, grado A».

Lo que se hace público para general conocimiento de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-5 de «calzado de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980.

Madrid, 22 de marzo de 1985.—El Director general, Francisco José García Zapata.