

los Ayuntamientos de Navacarnero (Madrid), Medina del Campo (Valladolid) y Calatayud (Zaragoza), todos ellos subvencionados según Resolución de 23 de agosto de 1995, se hace necesario efectuar la selección de proyectos presentados por las entidades locales relacionadas en el anexo III de la citada Resolución, al amparo del apartado primero, C, tres de la misma.

A tal efecto, la Comisión seleccionadora referida en el punto veinte, uno, de la resolución de convocatoria, ha efectuado propuesta definitiva de concesión, una vez aplicados los criterios de selección detallados en la Resolución de 23 de agosto de 1995, de la Secretaría de Estado de Educación, a los proyectos de las entidades locales referidas en el anexo III de la citada Resolución.

Por todo ello, esta Secretaría de Estado de Educación, ha dispuesto:

Primero.—Aprobar la propuesta efectuada por la Comisión seleccionadora referida en el apartado veinte, uno, de la Resolución de 7 de abril de 1995, de la Secretaría de Estado de Educación, subvencionándose un grupo a cada entidad local que se detalla a continuación y en el perfil y cuantía que se indican:

	Pesetas
ASTURIAS	
<i>Ayuntamiento de Gozón</i>	
Auxiliar de ayuda a domicilio y residencias asistidas	7.042.150
MADRID	
<i>Ayuntamiento de Coslada</i>	
Operario/a de fabricación y montaje en construcciones metálicas	6.077.000
MURCIA	
<i>Ayuntamiento de Blanca</i>	
Operario/a de matadero y primeras transformaciones cárnicas	7.600.000
<i>Ayuntamiento de Murcia</i>	

Incremento de 760.000 pesetas, en cada uno de los diez perfiles subvencionados al amparo de la Resolución de 23 de agosto de 1995, de la Secretaría de Estado de Educación.

Segundo.—1. Las entidades locales citadas en el apartado anterior disponen de un mes, a partir del día de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de esta Resolución, para la suscripción, con la respectiva Dirección Provincial de Educación y Ciencia, del Convenio referido en el apartado decimosexto de la Resolución de 7 de abril de 1995 de convocatoria, siendo esta condición indispensable para la percepción de la subvención.

2. Una vez formalizado el preceptivo Convenio, y en cumplimiento del punto veintitrés de la Resolución de 7 de abril de 1995, se efectuará el libramiento de las cantidades concedidas a estas entidades según se estipule en los Convenios de referencia.

Tercero.—Las Entidades Locales beneficiarias mediante esta Resolución, deberán atenerse, en lo que se refiere a la justificación de las cantidades otorgadas, a lo dispuesto en el apartado tercero, uno y dos de la Resolución de 23 de agosto de 1995 de la Secretaría de Estado de Educación.

Cuarto.—El Ministerio de Educación y Ciencia, a través de sus servicios competentes, realizará la coordinación, asesoramiento, inspección y cualquier otra actividad que resulte necesaria para asegurar el correcto cumplimiento de las obligaciones que la concesión de la subvención conlleva. Asimismo, y en lo que se refiere a programaciones, las entidades beneficiarias tendrán que ajustarse a lo dispuesto en el punto doce de la resolución de convocatoria.

Quinto.—Contra la presente Resolución, y en aplicación de la disposición transitoria única, apartado tres, del Real Decreto 2225/1993, de 17 de diciembre, cabe interponer recurso contencioso-administrativo ante la Sala correspondiente de la Audiencia Nacional, en la forma y plazo prevenidos en la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Madrid, 5 de diciembre de 1995.—El Secretario de Estado de Educación, Alvaro Marchesi Ullastres.

Ilmos. Sres. Director general de Formación Profesional Reglada y Promoción Educativa y Directores Provinciales de Educación y Ciencia de Asturias, Madrid y Murcia.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

27407 RESOLUCION de 10 de noviembre de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo estatal de Empresas Organizadoras del Juego del Bingo.

Visto el texto del Convenio Colectivo estatal de Empresas Organizadoras del Juego del Bingo (código de Convenio número 9901905), que fue suscrito, con fecha 29 de septiembre de 1995, de una parte, por la Confederación Española del Juego (CEJ), en representación de las empresas del sector, y de otra, por las centrales sindicales Comisiones Obreras, Unión General de Trabajadores y Unión Sindical Obrera, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto-Ley 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 10 de noviembre de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS ORGANIZADORAS DEL JUEGO DEL BINGO

PREAMBULO

Los integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio que se suscribe, formada, por parte empresarial, por representantes de la Confederación Española del Juego (CEJ), y por parte de los trabajadores, por representantes de las centrales sindicales de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.), la Unión General de Trabajadores (UGT) y Unión Sindical Obrera (USO), se reconocen como interlocutores válidos, con representatividad y legitimidad suficiente para la negociación del presente Convenio.

CAPITULO I

Artículo 1. *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 2. *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 3. *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 4. *Vigencia y duración.*

Este Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, a partir del 1 de enero de 1996, y su duración será de dos años, por lo que finalizará el 31 de diciembre de 1996, prorrogándose de año en año, por tática reconducción, hasta que entre en vigor un nuevo Convenio.

Artículo 5. Denuncia.

La denuncia del presente Convenio será automática y las partes se comprometen a formar la Mesa Negociadora el día 1 de diciembre de 1996. No obstante, la representación social remitirá a la patronal, con un mínimo de sesenta días a la fecha del vencimiento de este Convenio, quien dispondrá de quince días para estudiarlo y formular por escrito su contrapropuesta. Transcurridos estos plazos, se iniciarán las negociaciones.

Artículo 6. Características 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, podrían 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.

Artículo 7. Respeto 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.

Artículo 8. 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 vengan disfrutando los trabajadores, cuando éstas superen la cuantía total del Convenio y se considerarán absorbibles desde la entrada en vigor del mismo.

Artículo 9. Revisión económica.

A) Revisión salarial para 1995.—En el caso de que el índice de precios al consumo de 1995 superara el 3,5 por 100, se revisarán, con efectos del 1 de enero de 1995, todos los conceptos económicos, excepto plus Convenio, en el exceso sobre dicha cifra, y hasta un máximo de un 0,4 por 100. La cantidad resultante se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1996.

En el caso de los trabajadores que no hayan permanecido en la empresa durante todo el año, se le abonará la parte proporcional correspondiente, en función al tiempo trabajado.

B) Revisión salarial para 1996.—Todos los conceptos económicos del Convenio, excepto plus Convenio, se incrementarán según el índice de precios al consumo previsto para ese año por el Gobierno, más un 10 por 100 de dicho índice de precios al consumo previsto.

C) Revisión salarial 1995 y 1996.—En el caso de que la suma del índice de precios al consumo real de estos dos años superase los incrementos pactados para los mismos, a efectos exclusivos de su inclusión en la base de cálculo para la elaboración de las tablas de 1997, se incrementarán todos los conceptos económicos, salvo plus Convenio, en el exceso sobre dicha cifra y hasta un máximo de un 1 por 100.

CAPITULO II**Contratación****Artículo 10. Contratación.**

Todas las empresas afectadas por el presente Convenio cubrirán los puestos de trabajo de sus correspondientes plantillas mínimas, fijadas en el artículo 21 de este texto, con personal fijo de plantilla, sin que sea preceptiva su presencia física en la sala.

A la firma de los contratos de trabajo estarán presentes los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere, a los que se entregará 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 proceden.

Todo el personal de plantilla de una sala de bingo deberá tener contrato de trabajo debidamente diligenciado y acusar 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 las salas, respetando en todo momento los mínimos establecidos, pero sin que sea obligatoria su presencia física en la sala.

Artículo 11. Fomento de 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 el trabajador fijo de carácter discontinuo.

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

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

Artículo 12. Preferencia del 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 hubieren desempeñado funciones en la empresa de que se trate como contratado eventual, interino, de trabajo discontinuo o a tiempo parcial.

Artículo 13. Período 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 período de prueba no podrá exceder de:

Jefe de Sala: Tres meses.

Jefe de Mesa y Cajeros: Dos meses.

Vendedores-Locutores de Admisión y Control: Un mes.

Resto de personal: Quince días.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto al período de prueba, si así consta por escrito.

Artículo 14. Vacantes y ascensos.

Cuando se produzca una vacante en cualquier categoría profesional, se pondrá en conocimiento de la representación legal de los trabajadores, constituyéndose una Comisión Paritaria formada por representantes de los mismos y las personas designadas por la empresa, que determinará las pruebas oportunas a las que deberán someterse los trabajadores de la empresa que aspiren al ascenso, atendiendo a criterios objetivos de conocimientos y preparación profesional para el puesto a cubrir. Cada parte designará las personas capacitadas para el control de las pruebas pertinentes. En caso de igualdad de capacitación entre los aspirantes, se tendrá en cuenta la antigüedad.

De no encontrarse entre los aspirantes al trabajador capacitado, la empresa podrá cubrir dicha vacante acudiendo a la contratación externa a la misma.

Artículo 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 en el artículo 21.

Fijos a tiempo parcial: Tendrán esa 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: De acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 2546/1994 y artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, se amplía la duración del contrato eventual en las siguientes condiciones:

A) La duración máxima será de trescientos sesenta días, dentro de un período de trescientos sesenta y cinco días. Se podrá realizar un total de tres contratos, sin que la suma de todos ellos superen los mil ochenta días en un período de tres años.

B) Si al finalizar el contrato o cualquiera de sus prórrogas se extinguiese el mismo por voluntad del empresario, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente a doce días de su salario por año de servicio (o prorratea, en su caso).

C) Las empresas, para poder utilizar este tipo de contrato, deberán tener como mínimo el personal fijo de plantilla indicado en el artículo 21.

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 su 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 establecida en la disposición adicional primera de la Ley 22/1992, de 30 de julio, de Medidas Urgentes sobre Fomento de Empleo y Protección por Desempleo, o cualquier otra norma que la sustituya.

Quando 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 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.

Artículo 17. *Cesés.*

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 acusar baja al 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 de preaviso. No existirá tal obligación y, por consiguiente, no nace ese derecho si el trabajador no preavisa con la antelación debida.

Artículo 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 trámite que el conducente a la obtención de los derechos de 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 19. *Cierre temporal.*

En caso de cierre temporal, la empresa abonará íntegramente el salario del Convenio de 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.

Artículo 20. *Subrogación 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 de 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 el momento en que esté en posesión de la documentación, licencias gubernativas y demás requisitos reglamentarios para el desempeño de sus funciones.

La empresa cesante en el servicio deberá preavisar documentalmente al personal afectado, la resolución del contrato de arrendamiento de servicios. También deberá notificar la subrogación a la nueva empresa, con anterioridad a hacerse cargo de la explotación de la sala, acompañando certificación, con informe de los representantes de los trabajadores, en la que deberá constar el nombre del productor, fecha de nacimiento, nombre de los padres, estado civil, número de beneficiarios de prestaciones a la familia, importe de la totalidad de percepciones de cualquier clase, antigüedad, certificación del Instituto Nacional de la Seguridad Social 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 hubiere lugar, la empresa cesante en la prestación de 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, tan sólo se aplicarán a los trabajadores con contrato de duración determinada, por el tiempo que dure su contrato.

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, contrate 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

Artículo 21. *Plantillas mínimas.*

Aforo de las salas:

Hasta 100 jugadores: Cuatro trabajadores.

Uno en Admisión y Control.
Un Locutor-Vendedor.
Un Jefe de Mesa.
Un Cajero.

De 101 a 250 jugadores: Seis trabajadores.

Un Admisión y Control.
Un Auxiliar.
Dos Locutores-Vendedores.
Un Jefe de Mesa.
Un Cajero.

De 251 a 400 jugadores: 10 trabajadores.

Dos en Admisión y Control.
Un Auxiliar.
Cuatro Locutores-Vendedores.
Un Jefe de Mesa.
Un Cajero.
Un Jefe de Sala.

De 401 a 700 jugadores: 14 trabajadores.

Tres en Admisión y Control.
Seis Locutores-Vendedores.
Dos Auxiliares.
Un Jefe de Mesa.
Un Cajero.
Un Jefe de Sala.

Más de 700 jugadores: 23 trabajadores.

Cuatro en Admisión y Control.
Cuatro Auxiliares.
Diez Locutores-Vendedores.
Dos Cajeros.
Dos Jefes de Mesa.
Un Jefe de Sala.

Artículo 22. *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.
Mantenimiento: Aparcacoches, Vigilantes, Porteros, Limpiadoras, etc.

Artículo 23. *Definición de las 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 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 responsable y custodio del libro de actas de registro y llevará el control del «stock» de cartones por partida. Contestará individualmente cuantas peticiones de información o reclamaciones formulen los jugadores y consignará todo ello, 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 correspondan a los premios de línea y bingo; recaudará el dinero obtenido en la venta de cartones, y preparará las cantidades correspondientes a cada premio para su abono.

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 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.

Mantenimiento: Estas categorías (Aparcacoches, Porteros, Vigilantes y Limpiadores/as, etc.) no están comprendidas entre las técnicas del bingo y realizarán las funciones propias de sus especialidades, sin que les sea exigido carné o permiso gubernativo de ninguna clase.

CAPITULO IV

Artículo 24. *Jornada laboral.*

Durante la vigencia del presente Convenio, las horas de trabajo efectivo al año serán mil ochocientos ocho.

Artículo 25. *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 de descanso en la semana siguiente y, en todo caso, regularizándose dentro del mes el exceso de la jornada que se haya podido realizar.

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

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 personal 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 en el 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.

Artículo 26. *Descanso semanal.*

Todo trabajador que realice la jornada semanal de cuarenta horas de trabajo efectivo disfrutará de dos días de trabajo 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 exceptúan de lo dispuesto en este artículo a los fijos a tiempo parcial y a los de trabajo discontinuo.

Artículo 27. *Vacaciones anuales.*

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

Durante el período de vacaciones, el trabajador percibirá las mismas retribuciones que si estuviera trabajando, excepto el plus de transporte y el quebranto de moneda.

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

Artículo 28. *Fiestas abonables.*

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

- Cuando se acumulen todos los festivos, excepto el 1 de mayo, se disfrutarán dieciocho días naturales.
- 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.

Artículo 29. *Excedencias.*

Se reconoce el derecho a excedencia a los trabajadores afectados por el presente Convenio que lleven más de un año de servicio en 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 se verá obligada, en caso de sustitución, a hacerlo mediante contrato de interinaje por el tiempo de duración de la excedencia.

Artículo 30. *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.

Cuatro días por nacimiento de hijos o muerte de hijos, cónyuge o persona con la que se conviva.

Dos días por muerte, enfermedad grave e 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 de exámenes.

Artículo 31. *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

Artículo 32. *Retribuciones.*

Durante la vigencia del presente Convenio, la retribución del personal, por jornada normal de trabajo, estará constituida por los siguientes conceptos:

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

Artículo 33. *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 para 1995:

- Salario anual: 1.252.416 pesetas.
- Salario mensual: 83.494 pesetas. Salario mensual con prorrata.
- Paga de junio: 89.458 pesetas.

Se exceptúan 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 34. *Plus de Convenio.*

El plus mensual de Convenio correspondiente a los diferentes niveles profesionales, según su forma de contratación y categoría de la sala, serán los siguientes (ver cuadro 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, percibiéndose las cantidades según prorrata de las cantidades mensuales establecidas en el cuadro I.

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

El personal de mantenimiento no percibirá cantidad alguna por este concepto salvo que lo vinieran percibiendo con anterioridad a la vigencia de este Convenio.

Para todos los trabajadores cuya jornada laboral sobrepase las veintidós horas semanales, a excepción del servicio de limpieza, respecto al plus de Convenio, se estará a la tabla que se adjunta, con la única excepción de que no existirá plus de Convenio en aquellas salas con jornada normal de apertura y cierre de bingo y cuyas ventas no superen, en la primera categoría, los 50.000.000 de pesetas; en segunda categoría, los 30.000.000 de pesetas, y en los de tercera, los 20.000.000 de pesetas mensuales.

Artículo 35. *Aplicación de las tablas del plus Convenio.*

El encuadramiento dentro de los diferentes grupos establecidos vendrá dado por los ingresos brutos mensuales obtenidos, descontando el precio de los cartones por la venta directa de cartones en el mes que se trate.

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

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

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 36. *Antigüedad.*

Atendiendo al tiempo de permanencia en la empresa desde la fecha de su ingreso, todos los trabajadores tendrán derecho, por cada dos años de trabajo, a percibir bienios del 3 por 100 del salario base, hasta el tope del 60 por 100, en concepto de plus de antigüedad.

Artículo 37. *Gratificaciones extraordinarias.*

Todos los trabajadores percibirán tres gratificaciones extraordinarias, que abonarán las empresas de la forma siguiente:

1. El día 30 de diciembre de cada año.
2. En el momento de iniciar cada trabajador sus vacaciones anuales.
3. 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 la cuantía siguiente, a la que se adicionará los correspondientes aumentos por antigüedad:

Año 1995: 83.494 pesetas.

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

Artículo 38. *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 en cuantía de 54.715 pesetas anuales o 4.974 pesetas mensuales, que se mantendrá durante el primer año de 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 73 pesetas por cada día de trabajo efectivo. Este plus tiene la consideración de extrasalarial.

Artículo 39. *Quebranto de moneda.*

Las empresas abonarán a los Cajeros y Vendedores-Locutores, así como a los Jefes de Mesa cuando realicen funciones de Cajeros, y al personal de Admisión a quien se asigne por la empresa para facilitar el cambio de las máquinas recreativas, un plus de quebranto de moneda por las cuantías siguientes para 1995:

Importe anual: 18.947 pesetas.

Importe mensual: 1.722 pesetas.

Este plus se percibirá durante once meses al año, quedando excluido el de disfrute de las vacaciones anuales. Los trabajadores fijos de trabajo discontinuo percibirán este plus a prorrata de los días trabajados. Este plus tiene la consideración de extrasalarial.

Artículo 40. *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 impres-

cindible la realización de horas extraordinarias, éstas se remunerarán según la siguiente escala para 1995:

	Pesetas
Jefe de Sala	1.394
Jefe de Mesa	1.313
Cajero	1.240
Vendedor-Locutor	1.179
Auxiliar de Sala	1.117
Admisión y Control	1.179
Mantenimiento	982

Artículo 41. *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, etc., las empresas abonarán a dichos trabajadores un plus de prolongación jornada, por los siguientes importes:

	Pesetas
Jefes de Sala y Mesa	3.623
Cajero	3.406
Resto del personal	2.911

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

Artículo 42. *Plus de nocturnidad.*

Las empresas abonarán a todos los trabajadores la cantidad de 8.479 pesetas mensuales, por el concepto de nocturnidad, en 12 pagas, incluidas las vacaciones.

Artículo 43. *Jubilación.*

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

Artículo 44. *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.

Artículo 45. *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 retribuido de quince días, quedando excluidos los fijos a tiempo parcial y de trabajo discontinuo, que disfrutarán estos beneficios a prorrata.

Artículo 46. *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.

Artículo 47. *Incapacidad temporal.*

La empresa abonará las posibles diferencias que puedan existir entre las percepciones por ILT y el salario neto del mes anterior. Esta posible diferencia se abonará a partir de veintiún días de baja y hasta un máximo de cinco meses.

En caso de IT proveniente de accidente, intervención quirúrgica con hospitalización y maternidad, el 100 por 100 se abonará desde el primer día y hasta un máximo de cinco meses.

En los casos de maternidad en los que, por prescripción facultativa, peligrara la salud de la madre o del feto y no sea posible la adaptación a otro puesto de trabajo que no suponga tal peligro, se percibirá el 100 por 100 del salario neto del mes anterior, desde el primer día de la baja hasta el momento del parto.

Artículo 48. *Prestación por invalidez o muerte.*

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional se derivara una situación de invalidez permanente en el grado de incapacidad total para su profesión habitual o incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo, la empresa abonará al trabajador la cantidad de 2.590.000 pesetas.

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional le sobreviniera la muerte, la indemnización será de 2.100.000 pesetas. Tendrán derecho al percibo de esta cantidad los beneficiarios del mismo o, en su defecto, la viuda o derechohabientes.

La obligación establecida en este artículo no alcanzará a aquellas empresas que tengan cubiertos estos riesgos por pólizas suscritas con una compañía de seguros.

Para cubrir estas prestaciones, la Confederación Española del Juego (CEJ) suscribirá una póliza de seguros a la cual podrán adherirse todas las empresas que lo deseen.

No obstante a lo estipulado en el artículo 4 de este Convenio, esta prestación entrará en vigor a los tres meses de la publicación del presente Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

Artículo 49. *Revisión médica.*

Las empresas facilitarán a sus empleados una revisión médica anual adaptada a las características del trabajo del sector.

Artículo 50. *Cena.*

La empresa efectuará un descuento del 30 por 100 sobre el precio del cliente, en las cenas del personal en dependencias de la empresa.

CAPITULO VI

Faltas y sanciones

Artículo 51. *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 52. *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 se 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.

Artículo 53. *Faltas graves.*

Tendrán la consideración de faltas graves, las siguientes:

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

h) La negligencia en el trabajo.

i) La negligencia en más de tres faltas, dentro de un trimestre, cuando éstas hayan sido sancionadas.

Artículo 54. *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, aparatos, 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 55. *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.
- Despido 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 56. *Graduación de sanciones.*

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

Artículo 57. *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, a resolver 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

Artículo 58. *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 59. *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 cursillos 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 y posterior justificación.

Que se comunique al resto del personal su despido, en caso de producirse, que deberá resolverse, en todo caso, por el Juzgado de lo Social, y en el supuesto de declararse improcedente, la empresa deberá readmitirle, al nivel de compensación económica.

Los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa, previo acuerdo escrito con la Dirección de la empresa, podrán acumular las horas sindicales a que tengan derecho en la forma que crean conveniente.

Artículo 60. *Nulidad de actos o pactos.*

Será nulo 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.

Artículo 61. *Tablón 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 horario, descanso semanal y diario, vacaciones de los trabajadores, calendario oficial de fiestas, plantilla-escalafón de personal y justificante de pago del Impuesto del Rendimiento de las Personas Físicas.

Artículo 62. *Secciones sindicales.*

Los sindicatos podrán constituir secciones sindicales, según la Ley Orgánica de Libertad Sindical. En las empresas con más de 20 trabajadores que cuenten 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 reservas de horas.

Artículo 63. *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 64. *Composición de la Comisión Paritaria.*

La Comisión Paritaria estará integrada por dos órganos, uno en representación de las asociaciones empresariales y otro en representación de las centrales sindicales firmantes del Convenio. Cada órgano estará integrado por seis representantes, pertenecientes todos ellos a la Comisión Negociadora.

Ambas partes podrán ser asistidas por dos asesores con voz pero sin voto. Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable del 60 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. Realizado 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.

En tanto no quede aprobado el Reglamento de funcionamiento de esta Comisión Paritaria, la función del Presidente y la del 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.

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.

El domicilio de la parte social se fija en:

FAHIA-USO: Calle Príncipe de Vergara, 13, séptima, 28001 Madrid.

Federación Estatal de Hostelería y Turismo de CC.OO.: Plaza Cristina Martos, 4, tercera planta, 28015 Madrid.

Federación Estatal de Trabajadores y Empleados de Servicios UGT: Avenida América, 25, cuarta planta, 28002 Madrid.

El domicilio de la parte económica se fija en:

Confederación Española de Organizaciones de Empresarios del Juego. CEJ: Plaza San Francisco, 6. 50006 Zaragoza.

Artículo 65. *Funciones de la Comisión Paritaria.*

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 debe 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 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.

Cláusula adicional primera.

Régimen especial de retribuciones para empresas deficitarias o con pérdidas: 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 1993 y 1994 (para los posibles descuelgues de 1995) ó 1994 y 1995 (para los posibles descuelgues de 1996), asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones de los años 1995 y 1996, respectivamente.

En estos casos, los salarios del artículo 32 quedarán fijados en las siguientes cuantías para 1995:

	Pesetas
Salario anual	1.210.064
Salario mensual	80.671
Salario mensual con prorrateo de paga extraordinaria	87.394
Pagas extraordinarias	80.671

Igualmente, en estas empresas con pérdidas no se aplicará el primer paso del plus Convenio (artículo 33), según tablas en anexo.

Para valorarse esta situación se tendrán 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 primero comunicarán en el improrrogable plazo de quince días, a partir de la publicación del presente Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», 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», 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 siguientes 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 todas las actuaciones que haya seguido hasta ese momento.

B) En caso de desacuerdo, la Comisión Paritaria examinará los datos puestos a su disposición, recabará la documentación complementaria y los asesoramientos que estime oportunos y oír a las partes, pronunciándose, por unanimidad, sobre si en la empresa que se examina concurren o no las circunstancias expresadas en el párrafo primero.

Si no se produjese acuerdo unánime, la Comisión Paritaria solicitará 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 noventa 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 treinta días establecido en el párrafo sexto será prorrogado como máximo en quince 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 quince 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.

Cláusula adicional segunda.

El pago de salarios se efectuará, a través de la domiciliación de nómina de cada trabajador, por Banco o Caja de Ahorros. En caso de no ser posible mediante este sistema se emplearán talones nominativos, con independencia de la entrega puntual de la hoja de salario a cada trabajador.

CUADRO I

Tabla de retribuciones mensual plus Convenio.

Categoría de la sala:	Venta bruta hasta (cantidad en millones de pesetas)					
	95	104	113	122	131	140
Primera	95	104	113	122	131	140
Segunda	55	60	65	70	75	80
Tercera	35	38	41	44	47	50
Pesetas mensuales						
Categoría profesional:						
Jefe de Sala	9.000	11.000	13.000	15.000	17.000	18.900
Jefe de Mesa	7.000	8.700	10.400	12.100	13.800	15.400
Cajero	5.000	6.300	7.600	8.900	10.200	11.400
Locutor-Vendedor ..	1.500	2.500	3.500	4.500	5.500	6.400
Admisión y Control.	1.500	2.500	3.500	4.500	5.500	6.400
Auxiliar de Sala	1.000	1.900	2.800	3.700	4.600	5.400
Venta bruta hasta (cantidad en millones de pesetas)						
Categoría de la sala:						
Primera	149	158	167	176	185	194
Segunda	85	90	95	100	105	110
Tercera	53	56	59	62	65	68
Pesetas mensuales						
Categoría profesional:						
Jefe de Sala	20.800	22.700	24.600	26.500	28.300	30.100
Jefe de Mesa	17.000	18.600	20.200	21.800	23.300	24.800
Cajero	12.600	13.800	15.000	16.200	17.300	18.400
Locutor-Vendedor ..	7.300	8.200	9.100	10.000	10.800	11.600
Admisión y Control.	7.300	8.200	9.100	10.000	10.800	11.600
Auxiliar de Sala	6.200	7.000	7.800	8.600	9.300	10.000
Venta bruta hasta (cantidad en millones de pesetas)						
Categoría de la sala:						
Primera	203	212	221	230	239	248
Segunda	115	120	125	130	135	140
Tercera	71	74	77	80	83	86
Pesetas mensuales						
Categoría profesional:						
Jefe de Sala	31.900	33.700	35.500	37.200	38.900	40.600
Jefe de Mesa	26.300	27.800	29.300	30.700	32.100	33.500
Cajero	19.500	20.600	21.700	22.700	23.700	24.700
Locutor-Vendedor ..	12.400	13.200	14.000	14.700	15.400	16.100
Admisión y Control.	12.400	13.200	14.000	14.700	15.400	16.100
Auxiliar de Sala	10.700	11.400	12.100	12.700	13.300	13.900
Venta bruta hasta (cantidad en millones de pesetas)						
Categoría de la sala:						
Primera	257	266	275	284	293	302
Segunda	145	150	155	160	165	170
Tercera	89	92	95	98	101	104

Pesetas mensuales						
Categoría profesional:						
Jefe de Sala	42.300	44.000	45.600	47.200	48.800	50.400
Jefe de Mesa	34.900	36.300	37.600	38.900	40.200	41.500
Cajero	25.700	26.700	27.600	28.500	29.400	30.300
Locutor-Vendedor ..	16.800	17.500	18.100	18.700	19.300	19.900
Admisión y Control ..	16.800	17.500	18.100	18.700	19.300	19.900
Auxiliar de Sala	14.500	15.100	15.600	16.100	16.600	17.100

Venta bruta hasta (cantidad en millones de pesetas)

Pesetas mensuales						
Categoría de la sala:						
Primera	311	320	329	338	347	356
Segunda	175	180	185	190	195	200
Tercera	107	110	113	116	119	122

Pesetas mensuales						
Categoría profesional:						
Jefe de Sala	52.000	53.500	55.000	56.500	58.000	59.500
Jefe de Mesa	42.800	44.000	45.200	46.400	47.600	48.800
Cajero	31.200	32.000	32.800	33.600	34.400	35.200
Locutor-Vendedor ..	20.500	21.000	21.500	22.000	22.500	23.000
Admisión y Control ..	20.500	21.000	21.500	22.000	22.500	23.000
Auxiliar de Sala	17.600	18.000	18.400	18.800	19.200	19.600

Venta bruta hasta (cantidad en millones de pesetas)

Pesetas mensuales						
Categoría de la sala:						
Primera	365	374	383	392	401	410
Segunda	205	210	215	220	225	230
Tercera	125	128	131	134	137	140

Pesetas mensuales						
Categoría profesional:						
Jefe de Sala	60.900	62.300	63.700	65.100	66.500	67.800
Jefe de Mesa	49.900	51.000	52.100	53.200	54.300	55.300
Cajero	35.900	36.600	37.300	38.000	38.700	39.300
Locutor-Vendedor ..	23.400	23.800	24.200	24.600	25.000	25.300
Admisión y Control ..	23.400	23.800	24.200	24.600	25.000	25.300
Auxiliar de Sala	19.900	20.200	20.500	20.800	21.100	21.300

Venta bruta hasta (cantidad en millones de pesetas)

Pesetas mensuales						
Categoría de la sala:						
Primera	419	428	437	446	455	464
Segunda	235	240	245	250	255	260
Tercera	143	146	149	152	155	158

Pesetas mensuales						
Categoría profesional:						
Jefe de Sala	69.100	70.400	71.700	73.000	74.200	75.400
Jefe de Mesa	56.300	57.300	58.300	59.300	60.200	61.100
Cajero	39.900	40.500	41.100	41.700	42.200	42.700
Locutor-Vendedor ..	25.600	25.900	26.200	26.500	26.700	26.900
Admisión y Control ..	25.600	25.900	26.200	26.500	26.700	26.900
Auxiliar de Sala	21.500	21.700	21.900	22.100	22.200	22.300

Venta bruta hasta (cantidad en millones de pesetas)

Pesetas mensuales						
Categoría de la sala:						
Primera	473	482	491	500	509	518
Segunda	265	270	275	280	285	290
Tercera	161	164	167	170	173	176

Pesetas mensuales						
Categoría profesional:						
Jefe de Sala	76.600	77.800	79.000	80.100	81.200	82.300
Jefe de Mesa	62.400	62.900	63.800	64.600	65.500	66.200
Cajero	43.200	43.700	44.200	44.600	45.000	45.400
Locutor-Vendedor ..	27.100	27.300	27.500	27.600	27.700	27.800
Admisión y Control ..	27.100	27.300	27.500	27.600	27.700	27.800
Auxiliar de Sala	22.400	22.500	22.600	22.700	22.800	22.900

Venta bruta hasta (cantidad en millones de pesetas)

Pesetas mensuales						
Categoría de la sala:						
Primera	527	536	545	-	-	-
Segunda	295	300	305	-	-	-
Tercera	179	182	185	-	-	-

Pesetas mensuales						
Categoría profesional:						
Jefe de Sala	83.400	84.500	85.500	-	-	-
Jefe de Mesa	67.000	67.800	68.500	-	-	-
Cajero	45.800	46.200	46.500	-	-	-
Locutor-Vendedor ..	27.900	28.000	28.100	-	-	-
Admisión y Control ..	27.900	28.000	28.100	-	-	-
Auxiliar de Sala	23.000	23.100	23.200	-	-	-

27408 RESOLUCION de 5 de diciembre de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acta con la prórroga y modificación del XIII Convenio Colectivo de la empresa «British Airways PLC», así como de su revisión salarial.

Visto el texto del Acta con la prórroga y modificación del XIII Convenio Colectivo de la empresa «British Airways PLC», así como de su revisión salarial (número código 9000702) que fue suscrito con fecha 16 de agosto de 1995, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada Acta de prórroga y de modificación del citado Convenio Colectivo, así como de su revisión salarial en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

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

Madrid, 5 de diciembre de 1995.—La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.

En reunión mantenida el pasado 16 de agosto de 1995, reunidos, de una parte, los representantes de los trabajadores, y de otra, los representantes de British Airways PLC acuerdan lo siguiente:

Prorrogar el presente XIII Convenio Colectivo durante el año 1995 y aplicar un incremento del 3 por 100 en todos los conceptos económicos y con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 1995.

Asimismo, y de acuerdo con lo establecido en el inicio de las negociaciones la validez del Convenio Colectivo que será el XIII Convenio Colectivo, será de un año, por lo tanto el artículo 4.º, ámbito temporal, queda redactado de la forma siguiente:

«El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1995 y finalizará el 31 de diciembre de 1995. Podrá denunciarse el Convenio por ambas partes desde tres meses antes de su finalización.»

Y para que conste para los efectos legales oportunos se firmará el presente acuerdo entre la Dirección para España de British Airways PLC