

26223 RESOLUCION de 15 de octubre de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo para las Empresas Organizadoras del Juego del Bingo.

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para las Empresas Organizadoras del Juego del Bingo, que fue suscrito con fecha 22 de julio de 1991, de una parte, por la Confederación Española del Juego (CEJ), en representación de las Empresas del sector, y de otra, por los Sindicatos CC. OO., UGT y USO, en representación de los trabajadores del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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 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, 15 de octubre de 1991.- La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS ORGANIZADORAS DEL JUEGO DEL BINGO

P R E A M B U L O

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 (U.G.T.) y Unión Sindical Obrera (U.S.O.), se reconocen como interlocutores válidos, con representatividad y legitimidad suficiente para la negociación del presente Convenio.

CAPITULO I

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 4º.- VIGENCIA Y DURACION.- Este Convenio entrará en vigor a todos los efectos a partir de 1 de Enero de 1991, y su duración será de dos años, por lo que finalizará el 31 de Diciembre de 1992, prorrogándose de año en año por tática reconducción hasta que entre en vigor un nuevo Convenio.

ARTICULO 5º.- DENUNCIA.- La denuncia del presente Convenio será automática y las partes se comprometen a formar la Mesa negociadora el día 1 de Diciembre de 1992. 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.

ARTICULO 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, 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.

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.

ARTICULO 7º.- 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.

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

ARTICULO 9º.- REVISION ECONOMICA.-
- Revisión para 1992.

Para 1992, los conceptos económicos, excepto Plus Convenio, se incrementarán con el IPC previsto para

ese año más dos puntos. Una vez conocido el IPC real de 1992, se regularizarán los conceptos económicos del Convenio (excepto Plus Convenio), más dos puntos, y todo ello con efectos de 1 de Enero de 1992.

CAPITULO II

CONTRATACION

ARTICULO 10º.- CONTRATACION.- Todas las Empresas afectas 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 cualquiera otra modalidad de contrato dentro de los límites fijados por los Decretos que las regulen, para el personal que se contrate por encima de los mínimos fijados por el Reglamento vigente o el que pueda dictarse en el futuro.

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

En las salas de nueva apertura la contratación será revisada por la Comisión Paritaria del Convenio. Los empresarios comunicarán a la Comisión Paritaria del Convenio, con una antelación mínima de quince días a la fecha de su apertura prevista, una lista de los futuros trabajadores, con indicación de los puestos a desempeñar y una breve descripción del grado de experiencia, tiempo de permanencia en el ejercicio de la profesión y Oficina de Empleo de la que procedan.

ARTICULO 11º.- 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 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 del Bingo en situación de desempleo.

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

ARTICULO 12º.- 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 hubieren desempeñado

funciones en la Empresa de que se trate como contrato eventual, interino, de trabajo discontinuo o a tiempo parcial.

ARTICULO 13º.- PERIODO DE PRUEBA.- El ingreso de trabajadores fijos se considerará hecho a título de prueba. Dadas las especiales características que, en lo referente a la duración de las licencias gubernativas, se dan en cuanto a la explotación de las Salas, sea cual fuere la duración del contrato de trabajo, el 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 sujeto al período de prueba si así consta por escrito.

ARTICULO 14º.- ASCENSOS.- Gozarán de preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan en niveles superiores aquellos trabajadores fijos de la Empresa, siempre que se les conceda el carnet profesional correspondiente al nuevo puesto a desempeñar.

ARTICULO 15º.- 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 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. Queda excluido de esta prohibición las horas por causa de fuerza mayor, tales como sustitución de enfermedades, ausencias, etc.

Este tipo de trabajador no verá mermados sus derechos (vacaciones, derechos sindicales,

antigüedad, etc.), salvo en lo que proporcionalmente corresponda a su jornada.

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

- Fijos de trabajos discontinuos: Serán considerados fijos de trabajo discontinuo aquellos trabajadores que sean contratados para trabajar determinados días al mes, bien para cubrir vacantes que se produzcan por descanso semanal de los trabajadores fijos de plantilla o bien porque la Sala de Juego no funcione nada más que en determinados días de la semana.

La consideración de trabajadores discontinuos se hará constar obligatoriamente en el contrato de trabajo que se suscriba, así como las especiales circunstancias que puedan concurrir en el mismo. Se computará su antigüedad a todos los efectos desde la firma del contrato de trabajo.

- Eventuales: Tendrán la condición de eventuales los trabajadores admitidos por la Empresa de actividad permanente para realizar trabajos cuya duración máxima no sobrepase los tres meses.

Sólo podrán formalizarse este tipo de contratos por razón de temporada o por acontecimientos extraordinarios, lo que deberá constar en el contrato que se suscriba; si al término de este período el trabajador continuase prestando sus servicios en la Empresa, 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 categoría de fijo.

En ningún caso podrán existir en una Empresa un número de trabajadores eventuales superior al 30% de la plantilla mínima obligatoria, actualmente vigente.

- 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 fijen 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.

ARTICULO 16º.- RENOVACION DE CONTRATOS.- En los casos de renovación de permisos, autorizaciones y licencias gubernativas, se mantendrá la situación existente de los respectivos contratos de trabajo, sin que en ningún caso pueda el trabajador, por motivo de esta renovación, perder la antigüedad adquirida.

ARTICULO 17º.- CESES.- Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente al servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito, con acuse de recibo, con un plazo de quince días. El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la antelación indicada dará derecho a la Empresa a descontar de su liquidación el importe de un día de salario por cada día de retraso en el aviso.

La Empresa vendrá obligada, siete días antes de acusar 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 de preaviso. No existirá tal obligación y, por consiguiente, no nace ese derecho si el trabajador no preavisa con la antelación debida.

ARTICULO 18º.- RESOLUCION DE CONTRATOS.- Será causa suficiente para que las Empresas afectadas por el presente Convenio puedan dar por resueltos los contratos de trabajo con los trabajadores a su cargo, sin más trámite que el conducente a la obtención de los derechos 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.

ARTICULO 19º.- 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.

ARTICULO 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 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 está 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 INSS de hallarse al corriente del pago de sus obligaciones a la Seguridad Social, poniendo a disposición de la misma los documentos que aquella estime oportunos para la comprobación de la veracidad de todo ello.

Sin perjuicio de cualquier otra responsabilidad a que en derecho hubiera lugar, la Empresa cesante en la prestación 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 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, 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

ARTICULO 21º.- 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: Aparcachoques, Vigilantes, Porteros, Limpiadoras, etc.

ARTICULO 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 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 dereminación 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 par a 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 reparará las series dentro de su jornada laboral. En su turno de Locutor pondrá en funcionamiento la máquina cuando se incie 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 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 reparar 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 (Aparcachoche, Protexos, 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 carnet o permiso gubernativo de ninguna clase.

CAPITULO IV

ARTICULO 23º.- JORNADA LABORAL.- Durante la vigencia del presente Convenio, las horas de trabajo efectivo al año serán de 1.808.

ARTICULO 24º.- 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 descanso diarios y descansos semanales, confeccionando un cuadro mensual que se colocará en el tablón de anuncios.

ARTICULO 25º.- 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.

ARTICULO 26º.- 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 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 periodo 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 disfrutaran las vacaciones anuales a prorrata de las horas contratadas.

ARTICULO 27º.- FIESTAS ABONABLES.- Los días festivos abonables de cada año natural se compensarán de una de las tres formas siguientes:

- a) Cuando se acumulen todos los festivos excepto el 1º de Mayo, se disfrutarán 17 días naturales.
- b) Disfrutarlas en dos periodos de 8 y 9 días naturales 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.

ARTICULO 28º.- EXCEDENCIAS.- Se reconoce el derecho a excedencia a los trabajadores afectados por el presente Convenio que lleven más de un año de 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 se verá obligada, en caso de sustitución a hacerlo mediante contrato de interinaje por el tiempo de duración de la excedencia.

ARTICULO 29º.- 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.

Quando 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.

ARTICULO 30º.- 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

ARTICULO 31º.- RETRIBUCIONES.- Durante la vigencia del presente Convenio y mientras se mantengan los horarios desde las diecisiete a las tres 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.
- Gratificaciones extrasalariales.

ARTICULO 32º.- 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:

	<u>1 9 9 1</u>
Salario anual	1.020.000,-
Salario mensual	85.000,-
Salario mensual con prorrata paga de Junio	73.667,-

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.

ARTICULO 33º.- PLUS DE CONVENIO.- El plus mensual de Convenio correspondiente a los diferentes niveles profesionales, según su forma de contratación y categoría de la Sala, serán los siguientes: (ver cuadro 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.

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 veintidos 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 millones, en segunda categoría los 30 millones y en los de tercera los 20 millones mensuales.

ARTICULO 34.- 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 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.

ARTICULO 35.- ANTIGÜEDAD.- Atendiendo al tiempo de permanencia en la Empresa desde la fecha de su ingreso, todos los trabajadores tendrán derecho por cada dos años de trabajo a percibir bienios del 3% del salario base hasta el tope del 60%, en concepto de plus de antigüedad.

ARTICULO 36.- 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 las cuantías siguientes, a las que se adicionarán los correspondientes aumentos por antigüedad:

Año 1991 68.000 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.

ARTICULO 37.- PLUS DE TRANSPORTE.- Como compensación de los gastos de desplazamientos y medios de transporte dentro de la localidad, así como desde el domicilio a los Centros de trabajo y su regreso, se establece un plus de distancia y transporte en cuantía de 44.561 pesetas anuales ó 4.051 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 60 pesetas por cada día de trabajo efectivo. Este Plus tiene la consideración de extrasalarial.

ARTICULO 38.- 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 el 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:

	<u>1 9 9 1</u>
Importe anual	15.430
Importe mensual	1.403

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.

ARTICULO 39.- HORAS EXTRAORDINARIAS.- A la vista de la actual situación de paro, y durante la vigencia del presente Convenio, queda prohibida la realización de horas extraordinarias con carácter permanente. No obstante, si por necesidades fuese imprescindible la realización de horas extraordinarias, éstas se remunerarán según la siguiente escala:

	<u>1 9 9 1</u>
Jefe de Sala	1.135
Jefe de Mesa	1.070
Cajero	1.010
Vendedor-Locutor	800
Auxiliar de Sala	310
Admisión y Control	665
Mantenimiento	800

ARTICULO 40º.- 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, revisión de cartones y series, etc., las Empresas abonarán a dichos trabajadores un plus de prolongación jornada, por los siguientes importes:

	<u>Pesetas</u>
Jefes de Sala y Mesa	2.952
Cajero	2.774
Resto del personal	2.361

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.

ARTICULO 41.- PLUS DE NOCTURNIDAD.- Las Empresas abonarán a todos los trabajadores la cantidad de 6.906 pesetas mensuales, por el concepto de nocturnidad, en 12 pagas, incluidas las vacaciones.

ARTICULO 42º.- JUBILACION.- Todo trabajador que, llegada la edad reglamentaria se jubile, percibirá un mes de salario base más antigüedad como premio de jubilación.

ARTICULO 43º.- DEFUNCION.- La Empresa abonará al conyuge de sus trabajadores que fallezcan, o en su defecto a sus hijos menores de 18 años o incapacitados, o padres bajo su dependencia, un mes de salario de Convenio más antigüedad, en concepto de ayuda de defunción.

ARTICULO 44º.- 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 30 días de salario base y antigüedad, así como un permiso retribuido de quince días, quedando excluidos los hijos a tiempo parcial y de trabajo discontinuo que disfrutarán estos beneficios a prorrata.

ARTICULO 45º.- ROPA DE TRABAJO.- Anualmente, las Empresas suministrarán como mínimo a todos sus trabajadores dos uniformes completos, siempre que se les exija su utilización.

Así mismo, suministrarán todas aquellas prendas en que la Empresa establezca condiciones determinadas respecto a su modelo o color.

ARTICULO 46º.- INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA.- 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 21 días de baja y hasta un máximo de 5 meses.

En caso de ILT proveniente de accidente, intervención quirúrgica con hospitalización, y maternidad el 100% se abonará desde el primer día y hasta un máximo de 5 meses.

ARTICULO 47º.- PRESTACION 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 2.200.000 de pesetas.

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional le sobreviniera la muerte, la indemnización será de 1.650.000 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 4º de este Convenio, esta prestación entrará en vigor a los tres meses de la publicación del presente Convenio en el "Boletín Oficial del Estado".

ARTICULO 48.- REVISION MEDICA.- Las Empresas facilitarán a sus empleados una revisión médica anual adaptada a las características del trabajo del sector.

ARTICULO 49º.- CENA.- La Empresa efectuará un descuento del 20% sobre el precio del cliente en las cenas del personal en dependencias de la Empresa.

CAPITULO VI

FALTAS Y SANCIONES

ARTICULO 50.- CLASES DE FALTAS.- Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las Empresas afectadas por el presente Convenio se clasificarán, atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

ARTICULO 51.- FALTAS LEVES.- Se consideraran faltas leves las siguientes:

- a) Hasta tres faltas de puntualidad durante un mes, sin que exista causa justificada.
- b) 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.
- c) Falta de aseo y limpieza personal, siempre que produzca quejas por parte de sus compañeros y/o público.
- d) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

ARTICULO 52.- FALTAS GRAVES.- Tendrán la consideración de faltas graves, las siguientes:

- a) Más de tres y menos de siete faltas de puntualidad en el transcurso de un mes sin causa justificada.
- b) Las discusiones en la sala que repercutan en la buena marcha del servicio.
- c) Faltar al trabajo un día al mes sin que exista causa justificada; salvo que preavise y no ocasione perjuicio grave a la Empresa.
- d) La simulación de enfermedad o accidente.
- e) Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de sus compañeros, sin la debida autorización.
- f) La indisciplina en el trabajo o la desobediencia a sus superiores.
- g) 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 incidencia en más de tres faltas, dentro de un trimestre, cuando éstas hayan sido sancionadas.

ARTICULO 53.- FALTAS MUY GRAVES.- Son faltas muy graves las siguientes:

- a) Mas de siete faltas de puntualidad en el transcurso de un mes, sin que exista causa justificada.
- b) La embriaguez, aunque sea ocasional, durante el servicio.
- c) Faltar tres días al trabajo durante un mes, sin que exista causa justificada.
- d) La manifiesta negligencia en el trabajo, cuando cause perjuicio grave a la Empresa.
- e) El fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas por sus superiores.
- f) 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.

- g) La simulación reiterada de enfermedad.
- h) Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, instalaciones, aparatos, enseres, edificios o departamentos de la Empresa siempre que se cometa maliciosamente.
- i) Malos tratos de palabra u obra, y falta de respeto grave con el público, y de consideración con los compañeros de trabajo, superiores y subordinados.
- j) Simular la presencia de otro compañero valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
- k) La reincidencia en falta grave, dentro de un trimestre, siempre que haya sido objeto de sanción.

ARTICULO 54.- SANCIONES.- Las sanciones que las Empresas pueden aplicar, según la gravedad y circunstancia de los hechos cometidos, oída la representación de los trabajadores, serán las siguientes:

- Faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
- Faltas graves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.
- Faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días.
 - Despido disciplinario por las causas comprendidas en los apartados b), d), e), f) y h), en cualquier otro caso se precisará que el trabajador sea reincidente.

ARTICULO 55.- 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.

ARTICULO 56.- 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 cualquiera 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 del Juego.

CAPITULO VII

DERECHOS SINDICALES

ARTICULO 57º.- 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.

ARTICULO 58º.- 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, sin posibilidad de compensación económica.

ARTICULO 59º.- NULIDAD DE ACTOS O PACTOS.- Serán nulos y sin efecto cualquier acto o pacto conducente a:

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

- Despedir, sancionar o cesar a un trabajador por razón de su afiliación o actividad sindical.

ARTICULO 60º.- 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 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.

ARTICULO 61º.- SECCIONES SINDICALES.- Los Sindicatos podrán constituir Secciones Sindicales, según la LOLS. En las Empresas con más de 20 trabajadores que cuenten con un 50% de afiliados, la Sección Sindical representará los intereses sindicales de sus afiliados ante la Dirección de la Empresa. Las Secciones Sindicales tendrán un Delegado Sindical, que gozará de los derechos y garantías fijados para los Delegados de Personal, salvo en lo que se refiere a reservas de horas.

ARTICULO 62º.- 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

ARTICULO 63º.- 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 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.

ARTICULO 64º.- COMPOSICION DE LA COMISION 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% 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.

El domicilio de la parte social se fija en:

FAHIA-USO: C/ Príncipe de Vergara, 13
28001 Madrid

Federación Estatal de Hostelería de CC.OO
(Agrupación de Bingos):
C/ Fernandez de la Hoz, 12. 28004 Madrid.

Federación Estatal de Hostelería UGT:
Avenida. América, 25, segundo. 28002 Madrid.

El domicilio de la parte económica se fija en Zaragoza.

CEJ: Plaza San Francisco, 6.

Los responsables de coordinación vendrán obligados a notificar con la mayor brevedad posible, la fecha, lugar y hora de la reunión, a los miembros de las respectivas representaciones.

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

Plantillas mínimas.- Ambas partes deliberantes de este Convenio, hasta tanto no se modifique el actual Reglamento del Juego del Bingo, acuerdan:

- Todo el personal de la plantilla de una Sala de Bingo deberá tener contrato de trabajo debidamente diligenciado y acuser alta en la Seguridad Social, sea cual fuere la modalidad de su contratación, desde el primer día de su incorporación a la Empresa.

- Las Empresas adecuarán las plantillas a las necesidades de la Sala, respetando en todo momento los mínimos establecidos, pero sin que sea obligatoria su presencia física en la Sala.

- Durante los períodos de descanso diario y semanal no será obligatorio diligenciar dichas modificaciones de la plantilla.

- Las Empresas dispondrán de un libro, no oficial, de carácter estrictamente laboral, en el que harán constar el número de 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 hará constar las incidencias de carácter laboral que se hayan producido durante la jornada, que deberá ir visando 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.

CLAUSULAS ADICIONALES

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 1989 y 1990 (para los posibles descuelgues de 1991) o 1990 y 1991 (para los posibles descuelgues de 1992), asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones de los años 1991 y 1992 respectivamente.

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

	<u>1991</u>
Salario anual	953.500
Salario mensual	63.500
Salario mensual con prorrateo	
de paga extraordinaria	68.792
Pagas extraordinarias	63.500

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

Para valorare 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 concurran las circunstancias expresadas en el párrafo 1 comunicarán en el improrrogable plazo de quince días, a partir de la publicación del presente Convenio en el B.O.E., 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 BOE 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, el Comité Paritario 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 90 días naturales siguientes a la publicación de este Convenio en el BOE.

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 4 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.

SEGUNDA.- Las Empresas afectadas por el presente Convenio harán efectivos a sus trabajadores los atrasos que procedan en el mes siguiente a la firma del presente Convenio, teniendo en cuenta que sus efectos económicos se retrotraen al 1 de Enero de 1991.

TERCERA.- El pago de salarios se efectuará, a través de la domiciliación de nómina de cada trabajador, por Banco o Cajas 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.

TABLA DE RETRIBUCIONES MENSUALES-PLUS CONVENIO

Categoría de la sala	Venta bruta hasta (cantidad en millones de pesetas)												
	95	104	113	122	131	140	149	158	167	176	185	194	203
Primera.....	95	104	113	122	131	140	149	158	167	176	185	194	203
Segunda.....	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	105	110	115
Tercera.....	35	33	41	44	47	50	53	56	59	62	65	68	71
Categoría profesional	Pesetas mensuales												
Jefe de Sala.....	9.000	11.000	13.000	15.000	17.000	18.900	20.800	22.700	24.600	26.500	28.300	30.100	31.900
Jefe de Mesa.....	7.000	8.700	10.400	12.100	13.800	15.400	17.000	18.600	20.200	21.800	23.300	24.800	26.300
Cajero.....	5.000	6.300	7.600	8.900	10.200	11.400	12.600	13.800	15.000	16.200	17.300	18.400	19.500
Locutor-Vendedor.....	1.500	2.500	3.500	4.500	5.500	6.400	7.300	8.200	9.100	10.000	10.800	11.600	12.400
Admisión y Control.....	1.500	2.500	3.500	4.500	5.500	6.400	7.300	8.200	9.100	10.000	10.800	11.600	12.400
Auxiliar de Sala.....	1.000	1.900	2.800	3.700	4.600	5.400	6.200	7.000	7.800	8.600	9.300	10.000	10.700
Categoría de la sala	Venta bruta hasta (cantidad en millones de pesetas)												
Primera.....	212	221	230	239	248	257	266	275	284	293	302	311	320
Segunda.....	120	125	130	135	140	145	150	155	160	165	170	175	180
Tercera.....	74	77	80	83	86	89	92	95	98	101	104	107	110
Categoría profesional	Pesetas mensuales												
Jefe de Sala.....	33.700	35.500	37.200	38.900	40.600	42.300	44.000	45.600	47.200	48.800	50.400	52.000	53.500
Jefe de Mesa.....	27.800	29.300	30.700	32.100	33.500	34.900	36.300	37.600	38.900	40.200	41.500	42.800	44.000
Cajero.....	20.800	21.700	22.700	23.700	24.700	25.700	26.700	27.600	28.500	29.400	30.300	31.200	32.000
Locutor-Vendedor.....	13.200	14.000	14.700	15.400	16.100	16.800	17.500	18.100	18.700	19.300	19.900	20.500	21.000
Admisión y Control.....	13.200	14.000	14.700	15.400	16.100	16.800	17.500	18.100	18.700	19.300	19.900	20.500	21.000
Auxiliar de Sala.....	11.400	12.100	12.700	13.300	13.900	14.500	15.100	15.600	16.100	16.600	17.100	17.600	18.000
Categoría de la sala	Venta bruta hasta (cantidad en millones de pesetas)												
Primera.....	329	338	347	356	365	374	383	392	401	410	419	428	437
Segunda.....	185	190	195	200	205	210	215	220	225	230	235	240	245
Tercera.....	113	116	119	122	125	128	131	134	137	140	143	146	149
Categoría profesional	Pesetas mensuales												
Jefe de Sala.....	55.000	56.500	58.000	59.500	60.900	62.300	63.700	65.100	66.500	67.800	69.100	70.400	71.700
Jefe de Mesa.....	45.200	46.400	47.600	48.800	49.900	51.000	52.100	53.200	54.300	55.300	56.300	57.300	58.300
Cajero.....	32.800	33.600	34.400	35.200	35.900	36.600	37.300	38.000	38.700	39.300	39.900	40.500	41.100
Locutor-Vendedor.....	21.500	22.000	22.500	23.000	23.400	23.800	24.200	24.600	25.000	25.300	25.600	25.900	26.200
Admisión y Control.....	21.500	22.000	22.500	23.000	23.400	23.800	24.200	24.600	25.000	25.300	25.600	25.900	26.200
Auxiliar de Sala.....	18.400	18.800	19.200	19.600	19.900	20.200	20.500	20.800	21.100	21.300	21.500	21.700	21.900
Categoría de la sala	Venta bruta hasta (cantidad en millones de pesetas)												
Primera.....	446	455	464	473	482	491	500	509	518	527	536	545	—
Segunda.....	250	255	260	265	270	275	280	285	290	295	300	305	—
Tercera.....	152	155	158	161	164	167	170	173	176	179	182	185	—
Categoría profesional	Pesetas mensuales												
Jefe de Sala.....	73.000	74.200	75.400	76.600	77.800	79.000	80.100	81.200	82.300	83.400	84.500	85.500	—
Jefe de Mesa.....	59.300	60.200	61.100	62.400	62.900	63.800	64.800	65.400	66.200	67.000	67.800	68.500	—
Cajero.....	41.700	42.200	42.700	43.200	43.700	44.200	44.600	45.000	45.400	45.800	46.200	46.500	—
Locutor-Vendedor.....	26.500	26.700	26.900	27.100	27.300	27.500	27.600	27.700	27.800	27.900	28.000	28.100	—
Admisión y Control.....	26.500	26.700	26.900	27.100	27.300	27.500	27.600	27.700	27.800	27.900	28.000	28.100	—
Auxiliar de Sala.....	22.100	22.200	22.300	22.400	22.500	22.600	22.700	22.800	22.900	23.000	23.100	23.200	—