

CONVENIOS COLECTIVOS

Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo
Dirección Territorial de Empleo y Trabajo
Sección: Relaciones Colectivas y Conciliación
Convenios Colectivos - VT-310

Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre texto del convenio colectivo de trabajo del sector de juego del bingo de la provincia.

ANUNCIO

Código nº 4602015

R. Elect. 2

JARP/mcm.

Visto el Texto del Convenio Colectivo de trabajo del sector de Juego del Bingo de la provincia de Valencia, suscrito el 29/12/2006 por la comisión negociadora formada por la Asociación de Empresarios de Juego del Bingo, U.G.T., CC.OO. y S.I., que fue presentado en este Organismo con fecha 8 de los corrientes; y de conformidad con lo dispuesto en los arts. 1º y 2º.b) del R. Decreto 1040/81, de 22 de mayo, en relación con el 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley 8/80 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por R. Dto. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, acuerda:

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios.

Segundo: Proceder a su depósito en esta Sección de Relaciones Colectivas y Conciliación.

Tercero: Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia.

Valencia, a 12 de enero de 2007.—El director territorial de Empleo y Trabajo, Jorge Ramos Jiménez.

Texto del Convenio Colectivo de trabajo del sector del Juego del Bingo para la provincia de Valencia para los años 2006-2007.

Capítulo I.— Ambitos.

Artículo 1.º Ambito territorial y funcional.

El presente convenio será de aplicación en todas las empresas organizadoras del juego del bingo radicadas en la provincia de Valencia, incluyéndose tanto las existentes en la actualidad como aquellas otras que pudieran establecerse en el futuro.

Artículo 2.º Ambito personal.

El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores que prestan sus servicios en las empresas indicadas en el artículo anterior, así como aquellos quienes lo hagan en el futuro. Expresamente y con carácter exclusivo se consideran excluidos de la vigencia personal de este convenio, el personal encuadrado en función de su actividad en el sector de hostelería que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito funcional indicado en el artículo nº 1 de este convenio o lo hagan en el futuro.

Artículo 3.º Ambito temporal y denuncia.

El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos el día siguiente de su publicación en el "B.O.P.", si bien sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de diciembre de 2006 en cuanto al salario base establecido en el artículo 22º del presente convenio. Este convenio finalizará su vigencia el día 31 de diciembre de 2007, fecha en la cual perderán su vigencia exclusivamente las cláusulas obligacionales.

La denuncia del presente convenio será automática y las partes se comprometen a formar la mesa negociadora una vez concluya la negociación del Convenio Estatal del Sector. No obstante, la representación social remitirá a la patronal una propuesta de convenio con un mínimo de 60 días a la fecha del vencimiento de este convenio, quien dispondrá de 15 días para estudiarlo y formular por escrito su contrapropuesta, iniciándose las negociaciones transcurridos dichos plazos.

Artículo 4.º Vinculación al convenio y condiciones más beneficiosas.

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente y en términos anuales. Las condiciones pactadas son

compensables y absorbibles con cualesquiera otras que derivadas de normas legales o convencionales, contratos de trabajo, etc., que con carácter general o personal vengán percibiéndose en la actualidad por los trabajadores afectados por este convenio. No obstante las empresas respetarán las condiciones más favorables que vengán percibiéndose que excedan de lo establecido en este convenio.

Artículo 5.º Concurrencia.

Durante la vigencia del presente convenio, éste no podrá verse afectado por lo previsto en otro de ámbito distinto, tanto de ámbito superior, igual, o inferior. Se exceptúa de lo anterior aquellas materias dispuestas en el Título II del Convenio Marco Estatal para las Empresas Organizadoras del Juego del Bingo que no estén recogidas expresamente en este Convenio, así como el contenido de derecho mínimo necesario no recogido en este Convenio y dispuesto en el Título III del referido Convenio Marco Estatal, referencias hechas al Convenio vigente a la firma del presente Convenio.

Capítulo II.— Ingreso y cese en la empresa.

Artículo 6.º Contratación.

Tratándose de materia reservada y exclusiva del Convenio Marco Estatal se estará a lo allí dispuesto, que seguidamente se reproduce a efectos informativos:

I.- Contrato fijo o indefinido.

Todas las empresas afectadas por el presente Convenio Marco cubrirán, al menos, los puestos de trabajo de sus correspondientes plantillas de acuerdo a la norma convencional que sea de aplicación según su ámbito.

II.- Contrato fijo de trabajo discontinuo.

Se estará a lo establecido en el artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores.

Podrá concertarse para realizar trabajos fijos y periódicos, de carácter discontinuo o estacional, se repitan o no en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa; como puede darse en las Salas de Juego que funcionen únicamente en determinados días de la semana o en aquellas otras en las que la actividad y afluencia de público se incremente regularmente en determinadas épocas o estaciones del año.

1. La consideración de trabajadores y trabajadoras fijos 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 inicial del contrato de trabajo.

2. El llamamiento deberá realizarse por orden de antigüedad dentro de cada Grupo Profesional. El mismo criterio regirá cuando el empresario acuerde prolongar la actividad del trabajador, siempre que este no tenga suspendido el contrato por tiempo igual o superior al de la prolongación, siendo la misma de obligada aceptación por parte del trabajador o trabajadora.

En el supuesto de ausencia de llamamiento el trabajador o trabajadora deberá reclamar en el plazo de veinte días hábiles en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

III.- Contrato de trabajo a tiempo parcial:

Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y a lo que dispone el presente artículo a continuación.

1. Podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación.

2. Deberá hacerse constar, entre otros elementos, si el contrato se celebra por tiempo indefinido o por duración determinada, identificando, en este último caso, el supuesto previsto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores que justifica tal duración, así como, en todo caso, el número y distribución de horas al día, a la semana, al mes o al año durante las que el trabajador o trabajadora va a prestar servicios.

3. La duración de la jornada contractual para estos trabajadores y trabajadoras en ningún caso podrá ser inferior a dieciséis horas ni exceder de treinta horas semanales. Excepcionalmente podrá disminuirse a catorce horas semanales en los supuestos de salas cuya apertura se produzca únicamente durante los fines de semana.

4. El trabajador o trabajadora fijo a tiempo parcial no podrá realizar horas extraordinarias. En caso de realizarlas, el contrato se transformará automáticamente en contrato fijo a tiempo completo. Quedan excluidas de esta prohibición las horas por causa de fuerza mayor, tales como sustitución por enfermedad, ausencias, etcétera.

5. El trabajador o trabajadora a tiempo parcial no verá mermados sus derechos con respecto a los trabajadores y trabajadoras a tiempo completo, incluidos los derechos sindicales.

6. El número de trabajadores y trabajadoras bajo esta modalidad de contrato en ningún caso podrá exceder del 33 por 100 de la plantilla fija pactada en este convenio; salvo que el horario de apertura de la sala resulte inferior a la jornada semanal de trabajo a tiempo completo.

7. Reglas de conversión de los contratos a tiempo parcial.

7.1 Los trabajadores y trabajadoras con contrato a tiempo completo podrán convertir sus contratos en tiempo parcial, por motivos familiares o formativos.

Se entenderá que concurren razones familiares cuando el trabajador o trabajadora tenga a su cargo hijos o hijas menores de catorce años de edad o discapacitados; o en su caso ascendientes que precisen asistencia por enfermedad o incapacidad grave.

Se entenderá que concurren razones formativas cuando el trabajador o trabajadora asista a cursos de formación profesional reglada que redunden en su mejor y mayor perfeccionamiento profesional, o a cursos para la obtención de título académico universitario.

En todo caso los trabajadores y trabajadoras con contrato a tiempo parcial por razones familiares o formativas tendrán preferencia para convertir sus contratos a tiempo completo cuando se produzca vacante a tiempo parcial o a tiempo completo en su misma Categoría o Grupo Profesional.

7.2 Los trabajadores y trabajadoras con contrato de trabajo a tiempo completo podrán convertir sus contratos de tiempo completo a tiempo parcial, mediando un preaviso de cuarenta y cinco días, aunque no concurren los motivos referidos en el número anterior.

7.3 Producida vacante en la empresa, bien a tiempo completo bien a tiempo parcial, se procederá antes de realizar el proceso previsto de promoción profesional o contratación de un trabajador o trabajadora no vinculado a la misma, a ofrecer necesariamente la posibilidad de su cobertura por los trabajadores con contrato a tiempo parcial de la misma Categoría o Grupo Profesional, conforme al siguiente criterio de prelación:

— Preferencia de los trabajadores y trabajadoras con contrato convertido en tiempo parcial por concurrencia de razones familiares o formativas.

— Resto de trabajadores y trabajadoras con contrato a tiempo parcial, desde el inicio de su relación laboral o por conversión desde el tiempo completo pero sin concurrencia de razones familiares o formativas.

En el supuesto de que exista más de un trabajador o trabajadora en las mismas circunstancias descritas, accederá a la vacante aquel que cuente con mayor antigüedad bajo la modalidad a tiempo parcial.

IV.- Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores.

La duración máxima de este contrato será de doce meses en un periodo de dieciocho meses, contados desde que se producen las circunstancias del mercado o la acumulación de tareas que lo motiven. En caso de que se concierte por un tiempo inferior a doce meses, podrá ser prorrogado, por una sola vez, mediante acuerdo entre las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite.

Con independencia de la indemnización legal que corresponda, si la duración cierta del contrato se prolongase por más de seis meses y, al finalizar éste o su prórroga, se extinguiese el mismo por voluntad

del empresario, el trabajador tendrá derecho a una indemnización adicional a la legal de un día de su salario por mes trabajado, o prorrateada en su caso, desde el sexto mes de su prestación laboral y hasta un máximo de diez días.

No podrán utilizar esta modalidad contractual, en los términos anteriormente expuestos, las empresas que no tengan cubiertas las plantillas de trabajadores fijos establecidas en el presente Convenio Marco o el número que se determine en los Convenios Sectoriales de ámbito inferior, en desarrollo de lo previsto en el presente Convenio Marco Estatal

V.- Contrato de Interinidad.

Para sustituir a trabajadores o trabajadoras con derecho a reserva de puesto de trabajo en los supuestos previstos en el artículo 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo podrá ser objeto de este contrato la sustitución del trabajador o trabajadora durante las tres semanas de acumulación del periodo de lactancia que se prevé en el presente Convenio Marco.

En el contrato se especificará el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El trabajador o trabajadora interino permanecerá en la empresa en el supuesto de no reincorporación a su puesto de trabajo, por cualquier causa, del trabajador sustituido; respetándose en todo caso el derecho de promoción profesional del resto de la plantilla.

VI.- Contrato Formativos.

— Contrato para la formación.

Tienen por objeto la adquisición de formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de los puestos de trabajo encuadrados en el Grupo Profesional de Técnicos de Sala. Bien entendido que solo se podrán celebrar con trabajadores y trabajadoras mayores de 18 y menores de 21 años; en consonancia con la normativa aplicable a las Salas de Bingo.

1. De acuerdo con la naturaleza de este contrato, se estima que las funciones prevalentes establecidas en este Convenio Marco y comprendidas en el Grupo de Técnicos de Juego no son susceptibles de ser encuadradas en esta figura contractual, por la necesaria experiencia práctica que deben acumular las Categorías señaladas.

2. La duración de este contrato no podrá ser inferior a 6 meses, ni superior a 1 año.

3. Las empresas sólo podrán contratar bajo esta modalidad el número de trabajadores previsto reglamentariamente en el artículo 7 del Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo.

4. La retribución será la pactada en el Convenio Colectivo de aplicación en el ámbito territorial de que se trate para las Categorías comprendidas en el Grupo de Técnicos de Sala, en proporción a la jornada efectivamente realizada.

5. El tiempo dedicado a la formación teórica deberá alternarse con los de trabajo efectivo, de forma que el tiempo global correspondiente a aquella no podrá ser inferior a un 15 por 100 de la jornada anual prevista en el Convenio Colectivo de aplicación.

— Contrato en prácticas.

Dado que los requerimientos formativos para las Categorías Profesionales establecidas en este Convenio no suponen la adquisición de títulos universitarios o de formación profesional de grado medio o superior, ni existen títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional; las partes entienden que no cabe la utilización de esta modalidad contractual en el Sector del Bingo.

VII.- Contrato de relevo.

Se estará a lo establecido en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores y en los Reales Decretos 1.131 y 1.132/2002, de 31 de octubre, con el fin de fomentar la jubilación flexible y la estabilidad en el empleo de los trabajadores del sector.

1. El trabajador o trabajadora cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, con excepción la edad, que habrá de ser inferior en, como máximo, cinco años a la exigida, o cuando, reuniendo igualmente las citadas condiciones generales, haya cumplido ya dicha edad, podrá concertar con la empresa una reducción de su jornada de trabajo y de su salario de entre un mínimo de un 25 por

100 y un máximo de un 85 por 100 de aquéllos. La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial, y su retribución, serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial, extinguiéndose la relación laboral al producirse la jubilación total.

2. En estos casos la empresa deberá celebrar simultáneamente con un trabajador desempleado o que tuviese concertado con la empresa un contrato eventual, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador o trabajadora que se jubila parcialmente.

Artículo 7.º Período de prueba.

Tratándose de materia reservada y exclusiva del Convenio Marco Estatal se estará a lo allí dispuesto, que seguidamente se reproduce a efectos informativos:

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba, con sujeción a los límites de duración siguientes:

Grupo de Técnicos de Juego, 60 días naturales.

Grupo de Técnicos de Sala, 30 días naturales.

Resto del personal, 15 días naturales.

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

3. Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la misma empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

4. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre las partes.

5. En los contratos de trabajo cuya duración inicial pactada, cierta o estimada, sea inferior a seis meses, el período de prueba que en su caso se concierte, no podrá tener una duración superior al 30 por ciento de aquella duración, sin que en ningún caso sea inferior a 15 días naturales ni superior a los límites fijados en el número 1 de este artículo.

6. Cuando el contrato de trabajo se celebre para la realización de una obra o servicio determinados o cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo (interinidad), y no se pueda estimar su duración inicial o ésta sea superior a seis meses, los períodos de prueba que se podrán concertar son los previstos en el número 1 de este artículo.

7. En los contratos celebrados a tiempo parcial, cuando se celebren para la prestación de servicios que no se vayan a realizar todos los días de la semana, el período de prueba no podrá superar los veinte días laborables.

8. Los períodos de prueba de los contratos de trabajo para la formación no podrán superar los 30 días de duración si la duración inicialmente pactada fuese de seis meses y los 45 días si fuese superior al semestre.

Artículo 8.º Cese en la empresa.- Tratándose de materia de derecho mínimo necesario del Convenio Marco Estatal, el presente artículo ha respetado el mismo e incorporado mejoras propias del presente Convenio Colectivo Provincial, por lo que lo establecido en el mismo sustituye a lo pactado en el Convenio Marco Estatal.

Los trabajadores que cesen en la empresa vendrán obligados a comunicar su decisión a la empresa con una antelación de quince días a la efectividad de dicho cese. Su incumplimiento llevará aparejado la pérdida del salario de tantos días como días de preaviso incumplido se hayan producido, deducibles, exclusivamente, del importe de las pagas extraordinarias y vacaciones anuales que, como finiquito de cuentas, pudieran corresponderles.

Capítulo III.- Clasificación profesional y movilidad funcional.

Artículo 9.º Criterios generales.

Tratándose de materia reservada y exclusiva del Convenio Marco Estatal se estará a lo allí dispuesto, que seguidamente se reproduce a efectos informativos:

Los trabajadores que presten servicio en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio quedan clasificados en Categorías Profesionales y Grupos Profesionales.

Mediante acuerdo entre el trabajador y la empresa se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, asignándose necesariamente una de las Categorías Profesionales de

las establecidas en el presente convenio y quedando encuadrado, por tanto, en un Grupo Profesional.

El desempeño de las funciones derivadas de la citada clasificación define el contenido básico de la prestación laboral.

Los criterios de definición de las Categorías Profesionales se acomodan a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

Artículo 10.º Definición de las categorías.

Tratándose de materia reservada y exclusiva del Convenio Marco Estatal se estará a lo allí dispuesto, que seguidamente se reproduce a efectos informativos:

Jefe/a 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 adecuando el ritmo de aquellas en consideración a la afluencia de público, cartones vendidos y mayor o menor cuantía de los premios; 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/a 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/a 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/a: Tendrá en su poder los cartones y los entregará ordenadamente a los vendedores, indicará al jefe/a 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/a-Vendedor/a: Realizará la venta directa de los cartones y la recaudación de su importe, que entregará junto con los cartones sobrantes al cajero/a; 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/a pondrá en funcionamiento la máquina cuando se inicie la jugada, leerá en voz alta el número de la bola según el orden de salida; apagará la máquina al finalizar el juego y abonará a los jugadores los importes de línea y bingo, contando su importe en el momento del abono. 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/a de controlar la entrada de jugadores en la sala de juego, comprobando que el carnet corresponde a la persona que lo presenta, y negando la entrada a las personas que lo tuvieran prohibido, dando cuenta al jefe/a de sala de los incidentes. Tendrá asimismo como misión la llevanza del fichero de visitantes y su actualización.

La definición de categorías que antecede tiene por objeto delimitar el contenido de la prestación laboral. En la asunción de responsabilidades se estará en cada momento a lo que sobre el particular determinen los Reglamentos Autonómicos del Juego del Bingo, o en su defecto el Reglamento de Ambito Estatal; a falta de regulación expresa en ambos, se estará a lo aquí dispuesto.

Del mismo modo, en aquellos Reglamentos Autonómicos donde al jefe/a de sala/responsable de establecimiento, se le haya dado la consideración de personal directivo, la presente regulación no modificará dicha consideración a ningún efecto.

Servicios Auxiliares: Estas categorías (administración, aparcacoches, porteros/as, vigilantes y personal de limpieza, etc.), no están com-

prendidas entre las técnicas del bingo y realizarán las funciones propias de sus especialidades, sin que les sea exigida credencial de juego o permiso gubernativo alguno.

Artículo 11.º Grupos profesionales.

Tratándose de materia reservada y exclusiva del Convenio Marco Estatal se estará a lo allí dispuesto, que seguidamente se reproduce a efectos informativos:

Los grupos profesionales están determinados por aquellas categorías que presentan una base profesional homogénea dentro de la organización del trabajo.

En este sentido y a los estos efectos de lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, los grupos profesionales que seguidamente se establecen agrupan unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, e incluyen las categorías profesionales que se relacionan y cuyas funciones, que definen el contenido general de la prestación, se encuentran detalladas en el artículo anterior.

Por acuerdo entre el trabajador o trabajadora y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación a uno de los grupos profesionales previstos en el presente Convenio-Marco. De igual modo, se asignará al trabajador una de las categorías profesionales que se recogen en este acuerdo y que delimitan la prestación laboral.

Se establecen dos Grupos Profesionales que engloban las categorías específicas del juego del bingo:

— Grupo de Técnicos de Juego: Que integra las categorías profesionales de jefe/a de sala, jefe/a de mesa y cajero/a

— Grupo de Técnicos de Sala: Integrado por las categorías profesionales de locutor/a-vendedor/a y admisión-control.

Artículo 12.º Movilidad funcional.- Tratándose de materia reservada y exclusiva del Convenio Marco Estatal se estará a lo allí dispuesto, que seguidamente se reproduce a efectos informativos:

1. La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. Sin que a estos efectos se tenga en consideración el carnet administrativo otorgado por las comunidades autónomas.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. No obstante, cuando se produzca se efectuará siempre con criterios de equidad, procurando que exista rotatividad entre los trabajadores de las distintas categorías profesionales que integran cada uno de los grupos profesionales. En el caso de encomienda de funciones inferiores está deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar dicha situación a los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

3. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador o trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en la encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen todas las funciones superiores correspondientes a las del grupo profesional por un periodo continuado e ininterrumpido superior a seis meses durante un año o de ocho meses no continuos durante dos años, el trabajador o la trabajadora podrá reclamar el ascenso o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme al criterio de prioridad con respecto a los trabajadores que no hubiesen realizado tales funciones de superior categoría y sobre nuevas contrataciones que pudieran realizarse.

En lo no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13.º Plantilla.

La plantilla mínima indicada en el Reglamento del Juego del Bingo, se computará en cada sala de forma global, considerando la misma cubierta cuando el número total de trabajadores se ajuste a la plan-

tilla total prevista en dicho reglamento en función de la categoría de la sala e independientemente de la categoría o grupo profesional de los trabajadores presentes. Se considerará cumplido este requisito cuando durante la jornada laboral diaria el número de empleados con prestación de servicios dicho día alcance la exigencia prevista en el reglamento, sin que sea precisa la presencia simultánea de todos ellos durante toda la jornada laboral.

La plantilla total de cada sala de juego, estará compuesta por personal fijo de plantilla, temporal y eventual, de forma que en todo caso se garantice un porcentaje de trabajadores con contrato fijo del orden de un 80%, porcentaje que se mantendrá en el futuro. Teniendo en cuenta las fluctuaciones de asistencia de público y ventas que se dan en el sector, las empresas afectadas por el presente convenio podrán realizar contrataciones acogiendo a las modalidades temporales y eventuales en la forma pactada de tal manera que en ningún caso la plantilla fija sea inferior al 80% pactado en este apartado.

Lo pactado en el párrafo anterior supone una mejora de lo establecido en el artículo 39º del Convenio Marco Estatal, por lo que su contenido sustituye a lo allí pactado.

Capítulo IV.- Jornada laboral.

Tratándose de materia de derecho mínimo necesario del Convenio Marco Estatal, el articulado del presente capítulo ha respetado el mismo e incorporado mejoras propias del presente Convenio Colectivo Provincial, por lo que lo establecido en éste sustituye a lo allí pactado en cuanto a las materias concurrentes.

Artículo 14.º Jornada de trabajo.

La jornada laboral queda establecida en treinta y nueve horas efectivas de trabajo semanal de promedio en cómputo anual. Dicha jornada semanal supone una jornada efectiva en términos anuales de 1.757 horas.

La distribución de dicha jornada se establecerá mediante cuadro a tal efecto, que será colocado en el tablón de anuncios. La realización de la jornada se controlará mediante un sistema diario de firmas de asistencia, el cual firmará el trabajador especificando su nombre y puesto de trabajo a desarrollar durante dicha jornada, así como la hora de entrada y la de salida. A tal efecto las empresas utilizarán como medio de control el modelo que como Anexo se une al presente acuerdo, del cual se dará copia mensual a la representación legal de los trabajadores.

Artículo 15.º Descansos.

El descanso semanal será de dos días ininterrumpidos como mínimo, tanto para los contratados a tiempo completo, como para los contratados a tiempo parcial con prestación de servicios todos los días laborables, y, en los casos de trabajo a tiempo parcial sin prestación de servicios todos los días laborables, el descanso semanal será proporcional al número de horas trabajadas en dicho periodo.

Los trabajadores que realicen su jornada de trabajo diaria de forma que presten su servicio durante un periodo de tiempo superior a seis horas ininterrumpidas, realizarán un descanso de quince minutos durante dicho periodo de tiempo, sin que la duración del mismo tenga la consideración de jornada efectiva de trabajo.

Las empresas establecerán de acuerdo con los representantes de los trabajadores los turnos de cena, descansos diarios y descansos semanales, publicándolos en el tablón de anuncios con antelación suficiente para el conocimiento de los trabajadores. En cuanto a la fijación de los descansos semanales, se tendrá en cuenta la existencia de matrimonios o parejas de hecho debidamente acreditadas en el registro público correspondiente, al objeto de procurar la coincidencia de ambos trabajadores en la fecha prevista para dicho descanso.

Todo trabajador, salvo los contratados específicamente para trabajar los domingos, descansará un domingo de cada cuatro como descanso semanal.

Artículo 16.º Vacaciones anuales.

Las vacaciones anuales tendrán una duración de treinta días naturales y se disfrutarán de acuerdo entre la empresa y el trabajador y con sujeción a la planificación de las mismas que con carácter general se efectúe dentro del primer trimestre de cada año o mediante acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores. Consecuentemente, estas vacaciones podrán realizarse en dos periodos para dar cumplimiento a la programación indicada. Las vacaciones se devengarán por años naturales, por lo que su disfrute deberá

realizarse dentro del año natural de que se trate. Dichas vacaciones no serán compensadas en metálico salvo baja en la empresa antes de su disfrute. La retribución en vacaciones comprenderá el importe de todos los conceptos salariales que venga percibiendo el trabajador en jornada ordinaria, con exclusión de los conceptos extrasalariales, es decir, Plus transporte y quebranto de moneda.

En los supuestos en que el trabajador se encontrase en situación de incapacidad laboral motivada por accidente y del que se derivase hospitalización con anterioridad al momento de iniciar su turno de vacaciones, la empresa y el trabajador o trabajadora de mutuo acuerdo pactarán un nuevo período compensatorio para su disfrute, siempre dentro del año natural y, por el tiempo que hubiese durado la hospitalización en el supuesto de que éste fuese inferior al período vacacional pactado.

Para la elaboración del calendario de disfrute vacacional, se tendrá en cuenta la coincidencia en la empresa de matrimonios o parejas de hecho debidamente acreditadas en el registro público correspondiente, quienes tendrán preferencia en su fijación al objeto de que las vacaciones de estos coincidan en dicho calendario.

Artículo 17.º Festivos abonables.

Los festivos abonables y no recuperables de cada año natural que se trabajen efectivamente podrán compensarse de la forma siguiente:

a) Disfrutarlos en días distintos a los de la festividad de que se trate en las fechas que de mutuo acuerdo convengan la empresa y el trabajador.

b) Compensar las horas correspondientes a dichos días, mediante la alteración de la jornada diaria de trabajo por el método de entradas/salidas, por el cual de acuerdo con las necesidades de plantilla en cada momento precisas, retrasarán la hora de entrada al trabajo o adelantarán la hora de salida.

c) En caso de no compensarse dichos festivos en la forma prevista en los apartados a) y b) de este artículo, deberán retribuirse a razón de 7,40 €/hora extraordinaria durante el año 2006. Para los años 2007 a 2010 el precio de la hora extraordinaria deberá incrementarse para cada uno de los citados años en una cuarta parte de la diferencia existente entre éste y el precio de la hora extraordinaria establecida en el Convenio Marco Estatal.

Artículo 18.º Horas extraordinarias.

Durante la vigencia del presente convenio, queda prohibida la realización de horas extraordinarias con carácter permanente. No obstante, si por necesidades de fuerza mayor fuese imprescindible la realización de horas extraordinarias, éstas se compensarán preferentemente con tiempo libre equivalente, o –en su defecto– a razón de 7,40 €/hora extraordinaria para el año 2006. Para los años 2007 a 2010 el precio de la hora extraordinaria deberá incrementarse para cada uno de los citados años en una cuarta parte de la diferencia existente entre éste y el precio de la hora extraordinaria establecida en el Convenio Marco Estatal.

Para la aplicación de lo pactado en el párrafo anterior, las empresas afectadas por el presente convenio estarán obligadas a facilitar de manera mensual al Comité o Delegados de Personal, la información nominal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando sus causas.

La realización de las horas extraordinarias, conforme establece el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día, y se totalizará anualmente, entregando copia del resumen anual al trabajador en el parte correspondiente.

Artículo 19.º Fiestas singulares.

Los días 24 y 31 del mes de diciembre, la jornada de trabajo finalizará a las 21:00 horas en aquellas salas que funcionen tanto en horario nocturno como en horario diurno, sin que quepa pacto en contrario de carácter individual o colectivo.

Las empresas con actividad diurna deberán adaptar el presente acuerdo a su horario de trabajo, de forma que el cómputo de horas efectivas de trabajo al año no se vea alterado. Para ello, la representación legal de los trabajadores de cada centro de trabajo negociará la aplicación del contenido de este artículo con la dirección de la empresa, al objeto de determinar el horario de apertura de los días 25 de diciembre y 1 de enero, siguientes respectivamente, a las fechas indicadas.

Esta regulación para los días 24 y 31 del mes de diciembre sustituye al día 1 de mayo de cada año establecido en el Convenio Marco Estatal como día de no actividad laboral.

Artículo 20.º 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:

1. Quince días por matrimonio del trabajador.
2. Cuatro días por nacimiento de hijos o fallecimiento de hijos, cónyuge o persona con la que se conviva.
3. Dos días por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización 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.
4. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
5. Un día por traslado del domicilio habitual.
6. Por el tiempo indispensable para concurrencia de exámenes.
7. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
8. Un día por bautizo, comunión y boda de hijos a disfrutar precisamente el día de su celebración.

Cualquier derecho dispuesto en beneficio, protección o ayuda del trabajador o trabajadora en razón de su vínculo matrimonial, por el presente convenio será también de aplicación al trabajador o trabajadora unida a otra persona en una relación de afectividad análoga a la conyugal con independencia de su orientación sexual, conforme a lo que disponga la legislación autónoma o estatal al efecto, previa aportación de la certificación correspondiente en los términos establecidos en la Disposición Adicional Primera del Convenio Marco Estatal, siempre que cuente con un año de antigüedad en la empresa.

Artículo 21.º Permisos no retribuidos.

Además de las licencias legalmente establecidas, los trabajadores podrán disfrutar de un permiso, sin derecho a retribución, de hasta 20 días al año, dividido, como máximo, en dos períodos no inferiores a 7 días por motivos personales o familiares de carácter inexcusable como son: exámenes para obtener titulaciones oficialmente reconocidas o con motivo de la insuficiencia, por la gravedad o prolongación de los supuestos que dan derecho a los permisos retribuidos contemplados en los apartados 2 y 3 del artículo anterior.

La petición del trabajador habrá de hacerse por escrito y las empresas concederán estos permisos no retribuidos siempre que haya causa justificada.

En caso de fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho del trabajador o trabajadora, quedando huérfano un hijo menor de catorce años, dicho trabajador o trabajadora tendrá derecho a una excedencia especial no retribuida. Esta excedencia deberá ser justificada y tendrá una duración máxima de sesenta días naturales, contados a partir del cuarto o sexto día, según proceda, del fallecimiento y deberá ser solicitada al empresario por el beneficiario mediante el correspondiente escrito, en el que deberá aparecer la fecha de reincorporación a su puesto de trabajo, que será automática.

Capítulo V.– Retribuciones.

Tratándose de materia de derecho mínimo necesario del Convenio Marco Estatal, el articulado del presente capítulo ha respetado el mismo e incorporado mejoras propias del presente Convenio Colectivo Provincial, por lo que lo establecido en éste sustituye a lo allí pactado en cuanto a las materias concurrentes; armonizando a su vez su contenido con lo establecido en el artículo 57º de este convenio en cuanto a la homogeneización de condiciones económicas y de jornada entre ambos convenios.

Artículo 22.º Salario base.

El salario base común para todas las categorías profesionales del presente convenio con independencia de la categoría de la sala de bingo, se establece en 622,59 € desde el día 1 de diciembre de 2006 al 31 de diciembre de 2006, el cual corresponderá a quienes realicen la jornada completa, devengándose a prorrata cuando lo hagan por tiempo inferior a la misma.

Para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2007, se incrementará el salario indicado en el párrafo anterior en un 3%.

Artículo 23.º Plus convenio.

El plus convenio que se crea es el complemento salarial destinado a compensar el mayor esfuerzo que los trabajadores de las distintas salas deben realizar para lograr un determinado nivel de ventas. Este Plus se determina, en consecuencia, según el nivel de ventas mensuales que cada sala alcance en un periodo de tres meses, de forma que la media aritmética obtenida según las ventas de los tres meses anteriores al mes de su liquidación, sea la determinante de la cuantificación del citado plus. El importe del mismo se detalla en anexo número uno del presente convenio.

La venta bruta es el resultado de restar al importe de los cartones vendidos el precio de compra de los mismos.

El plus determinado inicialmente según las ventas del último trimestre del año anterior, deberá revisarse trimestralmente en función de las realizadas en el trimestre anterior a la fecha de su abono.

Las empresas facilitarán a la representación legal de los trabajadores la cifra de ventas trimestrales, al objeto de su comprobación para la aplicación efectiva de dicho Plus.

El personal de limpieza cuando su horario de trabajo no coincida con el de la actividad del juego del bingo tendrá derecho a cobrar el Plus convenio citado, si bien con un límite máximo de 88,35 € mensuales para todas las salas con independencia de su categoría.

Artículo 24.º Complemento Ad Personam.

La permanencia en la empresa se premiaba con un complemento personal consistente en un 3% del salario base indicado en este convenio por cada dos años de permanencia en el empleo, con un límite del 30% equivalente a 20 años de antigüedad.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, con efectos del día 31 de diciembre de 2000, el devengo de dicho complemento personal quedó suprimido, respetándose con carácter personal las cantidades devengadas a dicha fecha y/o en fase de devengo, de forma que la fracción de tiempo computada desde la última fecha de devengo o desde la fecha de ingreso en la empresa se acredite por el importe que proporcionalmente corresponda al citado día.

La cantidad resultante conformó el complemento personal denominado "Ad Personam", el cual no será compensable ni absorbible por ningún concepto, manteniendo su importe en el futuro durante toda la permanencia del trabajador en la empresa.

Artículo 25.º Pagas extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias: Junio y Navidad, que se abonarán los días 30 de junio y 20 de diciembre, respectivamente. Las pagas de Junio y Navidad de 2006 tendrán un importe de 645,41 € más antigüedad cada una de ellas.

Igualmente, se establece una tercera paga, denominada de vacaciones, por importe de 53,78 € mensuales más antigüedad del día 1 de enero de 2006 al 31 de diciembre de 2006.

El importe de dichas pagas en el año 2007 se incrementará en un 3%.

Artículo 26.º Plus de transporte.

En concepto de suplido y al objeto de compensar total o parcialmente los gastos de desplazamiento desde el domicilio del trabajador al centro de trabajo, se establece para el año 2006 un Plus de Transporte de 2,44 € por día efectivamente trabajado para las jornadas que finalicen antes de las 24 horas y de 3,27 € por día efectivamente trabajado para las jornadas que finalicen después de las 24 horas. Para el año 2007 estos importes se incrementarán en un 3%.

Artículo 27.º Quebranto de moneda.

Los trabajadores afectados por este convenio que ostenten la categoría profesional de cajeros y locutores vendedores o que sin ostentar la misma, circunstancialmente realicen dichas funciones, percibirán durante el año 2006 en concepto de suplido y para compensar las pérdidas económicas a su cargo que de su función puedan derivarse, un importe de 0,75 € por día de trabajo efectivo. Igualmente, el personal de admisión que facilite el cambio para las máquinas recreativas tendrá derecho en las mismas condiciones al suplido que aquí se establece. Para el año 2007 estos importes se incrementarán en un 3%.

Artículo 28.º Prolongación de jornada.

Los trabajadores que realicen labores de cierre de caja, recogida de la sala, revisión de cartones y series, compra de cartones; es decir, funciones auxiliares de la actividad principal y que éstas se realicen fuera de su jornada laboral sin compensación posterior en tiempo de descanso, percibirán durante el año 2006 un plus compensatorio por importe de 1,79 € por día de trabajo en que se realicen alguna de dichas funciones. Para el año 2007 este importe se incrementará en un 3%.

Artículo 29.º Plus de nocturnidad.

Los trabajadores que tengan la condición de nocturnos, de acuerdo con lo previsto en el artículo 36.1 del Estatuto de los Trabajadores y que realicen su jornada de trabajo entre las 22 horas y la hora de cierre reglamentaria de las salas de bingo, percibirán en el año 2006 como plus de nocturnidad y a efectos de compensar tal condición la cantidad de 54,59 € mensuales. Para el año 2007 este importe se incrementará en un 3%.

Los trabajadores que presten sus servicios en salas de bingo con horario diurno, únicamente devengarán la parte proporcional de la cantidad antes indicada, en función de las horas de trabajo coincidentes con la citada banda horaria.

Capítulo VI.– Condiciones asistenciales.

Artículo 30.º Baja incentivada.

El trabajador mayor de 60 años, que cause baja voluntariamente en la empresa, percibirá junto con la liquidación correspondiente una indemnización por importe igual al salario de un mes previsto en este convenio para el nivel profesional que ostente.

Artículo 31.º Defunción.

La empresa abonará al cónyuge o pareja de hecho de sus trabajadores que fallezcan, o en su defecto a sus hijos o hijas menores de 18 años o incapacitados, o padres bajo su dependencia, un mes de salario de convenio más complemento «ad personam», en concepto de ayuda por defunción.

Artículo 32.º Matrimonio.

Tratándose de materia de derecho mínimo necesario del Convenio Marco Estatal, el presente artículo ha respetado el mismo e incorporado mejoras propias del presente convenio colectivo provincial, por lo que lo establecido en éste sustituye a lo allí pactado en cuanto a las materias concurrentes.

Las empresas abonarán a los trabajadores con más de dos años de antigüedad en la misma, que contraigan matrimonio civil o canónico o adopten la forma de parejas de hecho debidamente acreditadas en el registro público correspondiente, y que continúen prestando sus servicios en la empresa, un premio de nupcialidad equivalente al importe de un mes de salario convenio.

Artículo 33.º Ropa de trabajo e imagen personal.

Tratándose de materia de derecho mínimo necesario del Convenio Marco Estatal, el presente artículo ha respetado el mismo e incorporado mejoras propias del presente convenio colectivo provincial, por lo que lo establecido en éste sustituye a lo allí pactado en cuanto a las materias concurrentes.

Anualmente las empresas suministrarán a todos sus trabajadores la ropa de trabajo que establezcan de utilización en la misma. Dicha ropa deberá entregarse a la empresa en caso de causar baja sin haber agotado el período de utilización anual. El mantenimiento doméstico del perfecto estado de dicha ropa de trabajo corresponde al trabajador receptor de ésta. No obstante, los complementos de vestuario de carácter muy personal: zapatos, calcetines y/o medias, quedarán excluidos de la entrega por parte de la empresa, con independencia de la obligación de su adquisición y uso por parte del trabajador de acuerdo con las normas de uniformidad establecidas por la empresa, devengando durante el año 2006 éste un suplido para compensar dichos gastos de 8,36 € mensuales, siempre y cuando la empresa exija el cumplimiento de la uniformidad en dichos complementos. Para el año 2007 este importe se incrementará en un 3%.

El personal cuidará de mantener una correcta imagen personal frente al público asistente a las Salas de Bingo, de acuerdo con los usos y costumbres en este Sector Empresarial.

Artículo 34.º Complementos de incapacidad temporal.

Tratándose de materia de derecho mínimo necesario del Convenio Marco Estatal, el presente artículo ha respetado el mismo e incorpo-

rado mejoras propias del presente convenio colectivo provincial, por lo que lo establecido en éste sustituye a lo allí pactado en cuanto a las materias concurrentes.

En los casos de incapacidad temporal más abajo indicados, las empresas complementarán la prestación correspondiente en la forma siguiente:

a) I.T. derivada de accidente de trabajo: Mediante un complemento salarial por la diferencia existente entre la prestación y el cien por cien de la base de cotización del mes natural anterior al de la baja y desde el primer día de dicha contingencia y por espacio de dieciocho meses.

b) I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral: mediante un complemento salarial por la diferencia existente entre la prestación y cien por cien de la base de cotización del mes natural anterior al de la baja y desde el día veintiuno de dicha contingencia y por espacio de dieciocho meses.

La percepción de dichos complementos en los períodos de tiempo simultáneos a los de la incapacidad temporal, supondrá la deducción de la parte proporcional de las pagas extraordinarias que durante dichos períodos se hubiesen devengado.

Artículo 35.º Póliza de accidentes.

Tratándose de materia de derecho mínimo necesario del Convenio Marco Estatal, el presente artículo ha respetado el mismo e incorporado mejoras propias del presente convenio colectivo provincial, por lo que lo establecido en éste sustituye a lo allí pactado en cuanto a las materias concurrentes.

E.J.U.V.A. contratará una póliza colectiva que integre a todas las empresas afectadas por el presente convenio para cubrir el riesgo de accidentes por un capital de 15.000,00 €, que ocasionen la muerte; por un capital de 18.000,00 € para aquellos que ocasionen la incapacidad permanente total para la profesión habitual o absoluta; y por un capital de 25.000,00 para los que ocasionen la incapacidad permanente en el grado de gran invalidez. Dicha cantidad se abonará al trabajador o sus herederos legales, según los casos.

Las empresas integradas en el ámbito funcional de este convenio remitirán a E.J.U.V.A. en el plazo de quince días tras la publicación del mismo, copia del modelo TC-2 de cotización a la Seguridad Social para la contratación de la referida póliza, remitiendo tras su gestión ante la entidad aseguradora, certificación a favor de cada una de las empresas integradas en la referida póliza colectiva.

La existencia de otras pólizas que las empresas pudieran tener contratadas a favor de sus trabajadores no enerva la obligación de suscribir la que ahora aquí se establece, salvo por el periodo existente entre la fecha de vigor de este convenio y el primer vencimiento de la póliza que tuviese suscrita con anterioridad.

El plazo para la actualización de los capitales indicados en relación con los del convenio anterior será de 3 meses desde la publicación de este convenio en el "B.O.P."

Capítulo VII.- Régimen disciplinario.

Tratándose de materia reservada y exclusiva del Convenio Marco Estatal se estará a lo allí dispuesto, que seguidamente se reproduce a efectos informativos:

Artículo 36º Clases de faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores y trabajadoras al servicio de las empresas afectadas por el presente convenio se clasificarán, atendiendo a su importancia, reincidencia e intencionalidad, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 37º Faltas leves.

Se considerarán 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 personal, siempre que produzca quejas por parte de sus compañeros o compañeras o público.

d) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

e) No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio

Artículo 38º 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) Faltar al trabajo un día al mes sin que exista causa justificada; salvo que preavise y no ocasione perjuicio grave a la empresa.

c) Provocar o mantener discusiones con otros trabajadores o trabajadoras en presencia del público o que trascienda a éste.

d) La simulación de enfermedad o accidente.

e) Manipular dentro de los armarios o enseres personales de sus compañeros o compañeras, sin la debida autorización.

f) El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado en el ámbito jerárquico de la misma y en el ejercicio regular de sus facultades directivas.

g) El abandono del trabajo sin causa justificada. Si ocasiona perjuicio grave a la Empresa se calificará como muy grave.

h) No cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicio, forma de efectuarlo o no cumplimentar los partes, formularios o impresos requeridos. Cuando cause perjuicio grave a la empresa se calificará como falta muy grave.

i) No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos de los familiares a cargo, que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales.

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

Artículo 39º Faltas muy graves.

Son faltas muy graves las siguientes:

a) Más de siete faltas de puntualidad en el transcurso de un mes, sin que exista causa justificada.

b) Faltar tres días al trabajo durante un mes, sin que exista causa justificada.

c) La embriaguez o consumo de drogas, aunque sea ocasional, durante el horario de trabajo.

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

e) El fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o trabajadoras o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta.

f) El hurto, robo o malversación, tanto al público como a los demás trabajadores o a la empresa, dentro de la misma. Queda incluido en este apartado el falsear datos, tanto durante el desarrollo de las partidas como al terminar éstas, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.

g) La simulación reiterada de enfermedad.

h) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios y enseres de la empresa.

i) Malos tratos de palabra u obra, y falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores o trabajadoras y público en general.

j) Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente al respecto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo preavaliéndose de una posición de jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

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

Artículo 40º 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 y trabajadoras, en el público y en la empresa.

Artículo 41º Sanciones.

Las sanciones que las empresas pueden aplicar, según la gravedad y circunstancia de los hechos cometidos, oída la representación de los trabajadores y trabajadoras, 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 c), e), f), g), h), i) y j), en cualquier otro caso se precisará que el trabajador sea reincidente.

Artículo 42º Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte, y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 43º Abusos de autoridad por superiores.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes o directamente a la Dirección de la Empresa, de los actos que supongan abuso de autoridad de sus jefes inmediatos o de cualquier anomalía cometida por éstos y por sus compañeros o compañeras 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 y trabajadoras o el propio interesado podrán formular las oportunas denuncias ante la Autoridad Laboral y Autoridades Estatales o Autonómicas con competencias en materias de Juego.

Artículo 44º Acoso u hostigamiento en el trabajo.

Las particularidades propias del sector del Bingo, determinan que en éste, la relación entre individuos como consecuencia del trabajo no solo se produzca entre el personal de la empresa en la que se presta servicio, sino que además deben relacionarse con los usuarios de los servicios que prestan, con una particularidad añadida y siempre difícil para el trabajador, la de ser intermediario entre el cliente, que efectúa su apuesta, y la empresa para la que trabaja que abona el premio.

Esta relación y las connotaciones que de ella se derivan generan en el trabajador o trabajadora una susceptibilidad especial en el entorno laboral que es preciso delimitar evitando, en la medida de lo posible, que genere tensiones adicionales en el trabajo que puedan repercutir negativamente en la salud del trabajador o trabajadora.

En consecuencia, se hace preciso prevenir que en el lugar de trabajo se produzcan más tensiones que las propias de la actividad y de las derivadas de la organización del trabajo. De forma que se define el acoso en el trabajo como una conducta reprochable y sancionable en los siguientes términos:

Se entenderá como acoso en el trabajo todo abuso de poder que ejerza una persona o grupo de personas para doblegar la voluntad de otra persona, mediante una violencia psicológica extrema a través de agresiones verbales o físicas amenazantes, intimidatorias, abusivas o acosantes; de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado, con la finalidad de destruir los canales de comunicación y relación de la víctima o víctimas con el resto de sus compañeros, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

Esta conducta será considerada como falta muy grave sancionable conforme a lo previsto en los artículos 33, 34 y 35 del Convenio Marco Estatal.

Capítulo VIII.– Derechos de representación unitaria y sindical.

Tratándose de materia de derecho mínimo necesario del Convenio Marco Estatal, el articulado del presente capítulo ha respetado el mismo e incorporado mejoras propias del presente Convenio Colectivo Provincial, por lo que lo establecido en éste sustituye a lo allí pactado en cuanto a las materias concurrentes.

Artículo 45.º Derechos de los delegados de personal y miembros del comité de empresa.

Los delegados de personal y miembros del comité de empresa legalmente elegidos gozarán de las competencias, derechos, preferencias y garantías previstos en el Estatuto de los Trabajadores, Convenio Marco Estatal y normas generales de aplicación. El número de horas mensuales para atender asuntos de carácter sindical previa notificación al empresario y posterior justificación será de veinte.

Se establece la acumulación de horas para atender asuntos de carácter sindical entre los miembros del comité de empresa, delegados de personal y delegado sindical, de forma que se puedan acumular en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo que determine la Ley las horas en cada caso de aplicación en virtud de la representación existente en cada empresa.

Artículo 46.º Derechos Sindicales.

Los sindicatos podrán constituir secciones sindicales en las empresas con más de 20 trabajadores en las que cuenten con un 50% de la plantilla afiliada a dicho sindicato. Las secciones sindicales que reúnan dichas condiciones tendrán un delegado sindical que gozará de las competencias, derechos, preferencias y garantías previstos en el Estatuto de los Trabajadores y normas generales de aplicación, salvo en cuanto al crédito de horas mensuales retribuidas que dispone el Art. 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 47.º Cobro de cuotas sindicales.

Las empresas a requerimiento de los sindicatos representados en las mismas descontarán previa autorización fehaciente de los trabajadores las cuotas sindicales dando traslado de su importe al sindicato de referencia.

Capítulo IX.– Otros aspectos generales.

Artículo 48.º Comisión paritaria.

La comisión paritaria del presente convenio se constituirá por tres representantes de la representación empresarial y tres representantes de la representación social que libremente designe cada una de las partes. Dichos representantes podrán asesorarse de los profesionales que consideren oportuno, los cuales acudirán a las reuniones que se celebre con voz y sin voto. Los acuerdos se tomarán por unanimidad de ambas representaciones.

Serán funciones de dicha comisión:

Interpretación del presente convenio.

Aplicación y vigilancia de su cumplimiento.

Seguimiento de aquellos acuerdos que deban de producirse en el tiempo. Mediación en los procedimientos de conflicto colectivo que se formulen. A tal efecto será imprescindible para acudir a la vía judicial la presentación ante la comisión paritaria de la reclamación de que se trate, quien tras reunión al efecto emitirá informe que deberá acompañarse inexcusablemente a la demanda que en su caso se presente ante la jurisdicción laboral. En dicho informe se concretará la posición de la comisión paritaria en su conjunto o de cada una de las partes de la misma en caso de desacuerdo en el contenido del mismo.

Entender de los “descuelgues” del presente convenio que por las empresas afectadas se formulen.

El domicilio de la Comisión Paritaria será el de la calle Ingeniero José Sirera, núm. 4, Pta. 63ª, (46017) de Valencia.

Artículo 49.º Descuelgues del convenio.

Aquellas empresas que acrediten fehacientemente unos resultados negativos durante 2005, podrán no aplicar las condiciones salariales que se establecen en el presente acuerdo. Para ello remitirán en el plazo improrrogable de quince días hábiles tras la publicación del presente convenio en el “B.O.P.”, el balance y la cuenta de resultados del dicho año. La Comisión Paritaria examinará los datos aportados, requiriendo, en su caso, la mayor información que precisen, dictando en el plazo máximo de quince días hábiles resolución por la cual se considere o no descolgada de las condiciones salariales a la empresa solicitante. Los efectos de tal descuelgue se limitarán exclusivamente al año 2006, debiendo la empresa afectada actualizar los salarios de sus trabajadores en la forma y porcentaje que para dicho año se haya establecido en este acuerdo una vez transcurrido el citado año 2006. Igual casuística operará en relación con el año 2007, de forma que los resultados negativos se referirán al año 2006 y los efectos del descuelgue se limitarán exclusivamente al año 2007.

Artículo 50.º Libro de finiquitos.– A fin de controlar el movimiento de plantillas, se establece de forma obligatoria el uso del libro de finiquitos que en este convenio se establece, sin que las liquidaciones practicadas en otro documento tengan el carácter de finiquito de cuentas.

A dicho objeto E.J.U.V.A. expedirá a favor de las empresas afectadas por el presente convenio los libros de finiquitos previamente confeccionados y numerados (tanto en el propio recibo como en su matriz) los cuales habrán sido visados por la Delegación Territorial de Trabajo y sellados por la entidad empresarial.

Capítulo X.— Acuerdo de formación continua.

Artículo 51.º Acuerdo de formación continua.

Las partes signatarias de este convenio se adhieren al III Acuerdo Nacional de Formación Continua y posteriores que se suscriban y con independencia de lo establecido en el Convenio Marco Estatal en su capítulo Sexto.

Capítulo XI.— Disposiciones transitorias.

Artículo 52.º Revisión salarial.

Los conceptos salariales y extrasalariales establecidos en este convenio para el año 2006 se han visto incrementados o congelados en la forma descrita para cada uno de dichos conceptos, sobre los vigentes a 31 de diciembre de 2005, una vez efectuada la revisión por desviación del I.P.C. de dicho año.

El importe de los conceptos salariales y extrasalariales establecidos para el año 2006 no se verá afectado por la desviación del I.P.C. que pudiera resultar entre el citado índice previsto y el resultante de dicho año. A su vez, el importe de los conceptos salariales y extrasalariales correspondientes al año 2007 no se verá afectado por la desviación del I.P.C. que pudiera resultar entre el índice previsto y el resultante de dicho año

Artículo 53.º Liquidación de atrasos.

La regularización salarial derivada de lo previsto en el presente convenio, deberá realizarse como límite máximo hasta el último día hábil del mes siguiente a su publicación en el “B.O.P.”.

Artículo 54.º Paga única 2007.

Los trabajadores afectados por el presente convenio, en alta en la Seguridad Social y con contrato vigente el día 1/12/2006 en cualquiera de las empresas igualmente afectadas por el mismo, percibirán una paga única por importe de 200,00 euros y liquidable el día 28/02/2007.

Dicha paga se devengará proporcionalmente en función del período de alta en la Seguridad Social en la empresa con la que tenga contrato vigente el día 1/12/2006, desde el día 1/01/2006 al 31/12/2006.

Capítulo XII.— Disposiciones adicionales.

Artículo 55.º Ajuste plus convenio.

Las Salas de Primera Categoría cuyas ventas superen los límites indicados en el Anexo n.º1, elevarán los importes de Plus Convenio fijados en la misma en la cifra de 6,00 € por cada intervalo de incremento de ventas de 60.101,21 € que sobrepase los límites indicados en dicho Anexo.

Las Salas de Segunda y Tercera Categoría cuyas ventas superen los límites indicados en el Anexo n.º1 para cada una de ellas, elevarán los importes de Plus Convenio fijados en la misma en la cifra de 6,00 € por cada intervalo de incremento de ventas de 30.050,60 € que sobrepase los límites indicados en dicho Anexo.

Las Salas que durante la vigencia del presente convenio modifiquen su categoría pasando a otra inferior, mantendrán durante la vigencia del mismo la aplicación de la Tabla de Plus Convenio correspondiente a la categoría de la Sala precedente.

Las partes signatarias del presente convenio, conscientes de la necesidad de corregir efectos no deseados en la aplicación de las Tablas del Plus Convenio previstas en el Anexo n.º1 del presente, se emplazan para estudiar y resolver durante el año 2007 aquellas cuestiones

que consideren oportuno; por lo que esta materia quedará al margen de la homogeneización salarial y extrasalarial, así como de jornada, establecida en el presente Convenio.

Artículo 56.º Manutención.

Tratándose de materia de derecho mínimo necesario del Convenio Marco Estatal, el presente artículo ha respetado el mismo e incorporado mejoras propias del presente convenio colectivo provincial, por lo que lo establecido en éste sustituye a lo allí pactado en cuanto a las materias concurrentes.

Las empresas pondrán, a partir del día 1 de enero de 2006, a disposición de los trabajadores cuyo turno de trabajo coincida con la comida y/o cena, o, se incorporen al turno con posterioridad (a la comida y/o cena) no superior a treinta minutos, o bien, abandonen el turno con una antelación (a la comida y/o cena) no superior a treinta minutos, un menú denominado a la usanza del Sector de Hostelería “de familia” sin cargo alguno para el trabajador, quedando prohibida su compensación crematística.

Alternativamente, de forma global por cada centro de trabajo, podrá sustituirse el sistema previsto en el párrafo primero de este artículo por el suministro del menú ordinario existente para los clientes con una reducción en el precio de venta del 30%.

La opción colectiva a ejercer por los trabajadores en cada centro de trabajo deberá obrar ante la Dirección de la empresa en el plazo de quince días naturales a contar desde el día primero de enero de cada año. En caso contrario, será la empresa quien determine el sistema de aplicación correspondiente.

No obstante todo lo anterior, se respetarán las condiciones más beneficiosas que en esta materia pudieran existir, de aplicación exclusiva para aquellos trabajadores en alta el día 31 de diciembre de 1997.

Artículo 57.º Adaptación al convenio marco estatal.

El presente convenio ha quedado adaptado a lo previsto en el Convenio Marco Estatal del Sector, salvo en cuanto a las condiciones económicas y de jornada establecidas en el Título III del citado Convenio (artículo 41 y Capítulo Tercero).

En este sentido, haciendo uso de lo establecido en la Disposición Transitoria Tercera del Convenio Marco Estatal, las partes negociadoras de este Convenio han considerado oportuno, a la vista de la situación del Sector en la Provincia de Valencia, proceder a la homogeneización de las condiciones salariales y extrasalariales, así como de la jornada laboral, entre el Convenio Marco Estatal y el presente Convenio Colectivo Provincial —salvo en cuanto a lo relativo al Plus Convenio— de forma que mediante un plan de etapas se proceda a la misma en el período 2007 a 2010, durante cuyos años y en la forma establecida deberá alcanzarse la homogeneización citada.

Tal homogeneización deberá realizarse en cuatro años y con efectos de los días 1/01/07, 1/01/08, 1/01/09 y 1/01/10; de forma que, con independencia de los incrementos a realizar según lo dispuesto en este Convenio para el año 2007 y en el Convenio Marco Estatal para los años 2008 a 2010, se efectúen unos incrementos adicionales por las diferencias existentes entre los conceptos indicados en el Convenio Marco Estatal y el Convenio Colectivo Provincial, y ello mediante la siguiente aplicación en cuanto al año 2007:

| | | |
|------------------------|---|-------------------|
| SALARIO ANUAL CME 2007 | $SB + PT + QM + N + PEJ + PEN + PEV$ 1.792 | = A (PRECIO HORA) |
| SALARIO ANUAL CME 2007 | $9.157,32 + 489,92 + 169,58 + 889,68 + 763,11 + 763,11 + 763,11$ 1.792 | = 7,25 eur. |
| SALARIO ANUAL CCP 2007 | $SB + PT + QM + N + PEJ + PEN + PEV$ 1.757 | = B (PRECIO HORA) |
| SALARIO ANUAL CCP 2007 | $7.695,24 + 744,77 + 170,17 + 674,76 + 664,77 + 664,77 + 664,77$ 1.757 | = 6,42 eur. |

De donde si A es el 100%, B es el 88,55%; es decir, la diferencia entre A y B es un 11,45%, que dividido entre los cuatro años del plan de etapas, resulta un 2,86% como incremento adicional para el año 2007. Dicho porcentaje se aplicará a todos y cada uno de los conceptos salariales y extrasalariales que conforman la fórmula antedicha y que estén vigentes al 31/12/2006, resultando la tabla indicada en el Anexo n.º 2 de este Convenio.

En los años 2008 a 2010, una vez conocidos los incrementos salariales y extrasalariales, así como la jornada de trabajo que el Convenio Marco Estatal establezca, por la Comisión Paritaria de este Convenio se calculará y publicará el porcentaje de homogeneización a realizar, que se aplicará a todos y cada uno de los conceptos salariales y extrasalariales que conforman la fórmula antedicha y que estén vigentes al 31 de diciembre del año precedente.

En todo caso, llegado el 1/01/2010, coincidiendo con la aplicación de los incrementos salariales y extrasalariales que conforman la fórmula antedicha para el año 2010 procedentes del Convenio Marco Estatal, se regularizarán las diferencias —por exceso o defecto— existentes en cada concepto, acomodando sus importes a lo previsto en el Convenio Marco Estatal para dicho año, de forma que con carácter previo se acomoden los conceptos salariales y extrasalariales —excepto el salario base—, y, una vez acomodados éstos, se ajuste el salario base de forma que el efecto de la menor jornada prevista en el Convenio Colectivo Provincial afecte en exclusiva al salario base del mismo.

Artículo 58.º Plan de pensiones.

Dada la sustitución realizada en el Convenio Colectivo Provincial anterior en materia de premios de jubilación, y teniendo en cuenta que las obligaciones al respecto contenidas en los convenios precedentes fueron sustituidas por otras fórmulas establecidas en el propio

Convenio Colectivo Provincial, lo dispuesto en la Disposición Adicional Quinta del Convenio Marco Estatal del Sector precedente al actual, no será de aplicación a las empresas afectadas por el presente Convenio en base a lo dispuesto en el último párrafo de la citada Disposición.

ARTÍCULO 59.º Validez del papel moneda.

Las empresas deberán proveer a los trabajadores a su servicio que desarrollen funciones en las que necesariamente estos gestionen papel moneda de los medios necesarios de comprobación de la validez de los billetes de curso legal que reciban, quedando estos obligados a su utilización y responsabilizándose del importe de los billetes falsos que acepten sin hacer uso de los citados medios.

En el caso de que la empresa no provea al trabajador de los medios necesarios para tal comprobación, los trabajadores que reciban y acepten billetes falsos quedarán exentos de toda responsabilidad por tal incidente.

ANEXO Nº 1: PLUS CONVENIO

| Categoría de la Sala | Venta Bruta Inferior a 781.315,74 eur. | Venta Bruta Inferior a 1.021.720,58 eur. | Venta Bruta Inferior a 1.141.923,00 eur. | Venta Bruta Inferior a 1.262.125,42 eur. | Venta Bruta Inferior a 1.382.327,84 eur. | Venta Bruta Inferior a 1.502.530,26 eur. | Venta Bruta Inferior a 1.622.732,68 eur. |
|--------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|
| Primera Nivel III | 123,81 | 152,06 | 170,69 | 197,73 | 224,78 | 251,22 | 278,87 |
| Primera Niveles, I, II, IV y V | 54,69 | 70,92 | 79,93 | 94,96 | 109,99 | 125,01 | 140,04 |
| | Venta Bruta Inferior a 300.506,05 eur. | Venta Bruta Inferior a 360.607,26 eur. | Venta Bruta Inferior a 480.809,68 eur. | Venta Bruta Inferior a 540.910,89 eur. | Venta Bruta Inferior a 601.012,10 eur. | Venta Bruta Inferior a 661.113,31 eur. | |
| Segunda Nivel III | 89,55 | 112,39 | 123,81 | 174,89 | 222,37 | 251,22 | |
| Segunda Niveles I,II, IV y V | 38,46 | 49,28 | 54,69 | 79,33 | 105,18 | 119,60 | |
| | Venta Bruta Inferior a 210.354,24 eur. | Venta Bruta Inferior a 270.455,45 eur. | Venta Bruta Inferior a 330.556,66 eur. | Venta Bruta Inferior a 390.657,87 eur. | Venta Bruta Inferior a 450.759,08 eur. | | |
| Tercera Nivel III | 89,55 | 112,39 | 123,81 | 152,06 | 191,12 | | |
| Tercera Niveles I, II, IV y V | 38,46 | 49,28 | 54,69 | 70,92 | 88,35 | | |

Nomenclátor de niveles y categorías profesionales:

NIVEL I: Titulados universitarios de grado superior y de grado medio.

NIVEL II: Jefes administrativos, oficiales administrativos y auxiliares administrativos.

NIVEL III: Jefe de sala y organización, jefe de sala, jefe de mesa y cajero.

NIVEL IV: Locutores/vendedores, admisión y control.

NIVEL V: Servicios auxiliares.

ANEXO Nº 2: SALARIOS 2007

| Concepto | 2006 | 2007 (2006+3%) | 2007 (2007+Homogeneización) |
|-------------------------------|--------|-------------------|--------------------------------|
| Salario Base Mensual | 622,59 | 641,27 | 659,61 |
| Plus Transporte Día | 3,27 | 3,37 | 3,46 |
| Quebranto Moneda Día | 0,75 | 0,77 | 0,79 |
| Nocturnidad Mensual | 54,59 | 56,23 | 57,84 |
| Paga Extra Junio Anual | 645,41 | 664,77 | 683,78 |
| Paga Extra Navidad Anual | 645,41 | 664,77 | 683,78 |
| Paga Extra Vacaciones Mensual | 53,78 | 55,39 | 56,98 |

ANEXO CONTROL DE ASISTENCIA AL TRABAJO

| | Nombre y Apellidos | Puesto de Trabajo | Hora de entrada | Hora de salida | Firma |
|-----|--------------------|-------------------|-----------------|----------------|-------|
| 1. | | | | | |
| 2. | | | | | |
| 3. | | | | | |
| 4. | | | | | |
| 5. | | | | | |
| 6. | | | | | |
| 7. | | | | | |
| 8. | | | | | |
| 9. | | | | | |
| 10. | | | | | |
| 11. | | | | | |
| 12. | | | | | |
| 13. | | | | | |
| 14. | | | | | |

847

MUNICIPIOS**Ayuntamiento de Alcublas***Edicto del Ayuntamiento de Alcublas sobre licencia ambiental para taller mecánico.*

EDICTO

| | |
|----------------------|---|
| Procedimiento: | Licencia ambiental, de acuerdo con la Ley 2/2006, de 5 de mayo, de Prevención de la Contaminación y Calidad Ambiental |
| Solicitante: | Antonio Aragón Cabanes |
| Registro de Entrada: | 28 de diciembre de 2006. N.º Registro de Entrada 410 |
| Expediente Núm. | 2006/01 |
| Actividad: | Taller de reparación de automóviles rama mecánica |
| Emplazamiento: | Calle La Serranía, núm. 4 |

De conformidad con lo establecido en el artículo 50 de la Ley 2/2006, de 5 de mayo, de Prevención de la Contaminación y Calidad Ambiental, el procedimiento de referencia se somete a información pública por plazo de ¹20 días, para que las personas físicas o jurídicas, asociaciones vecinales y cuantos lo consideren oportuno formulen las alegaciones que tengan por convenientes.

El expediente se podrá examinar en la Secretaría de este Ayuntamiento, durante las horas de 9 a 14.

Alcublas, a 16 de enero de 2007.—El alcalde.

¹ No inferior a veinte días.

1137

Excelentísimo Ayuntamiento de Valencia*Edicto del Excelentísimo Ayuntamiento de Valencia relativo a expediente 01306/2006/2621.*

EDICTO

Por Resolución nº 3.510-G, de 27-10-06, dictada en el expediente 01306/2006/2621 por el primer teniente de alcalde, en virtud de delegación conferida por resolución de Alcaldía nº 49, de 10-2-06, se ha dispuesto lo siguiente:

«Visto el expediente sancionador, incoado contra D. Rafael Belloch García, por los hechos recogidos en el mismo.

Vista la providencia de incoación, notificada con fecha 18-9-06.

Visto que no ha presentado alegaciones.

Visto el informe del Servicio Central del Procedimiento Sancionador precedente.

En ejercicio de las atribuciones que me confiere la delegación de competencias efectuada por la Alcaldía por resolución nº 49, de 10-2-06, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 57.3.a) de la Ley 7/02, de 3-12, art. 30.1.a) de la Ley 37/03 de 17-11, la Ley 7/85, de 2-4, y demás normas aplicables, resuelvo:

1º.- Sancionar a D. Rafael Belloch García con una multa de 1.000,00 (mil) euros, por el/los siguiente/s hecho/s:

- Superar de 6 a 15 dB(A) [en concreto en 8.6 dB(A)] los valores límite establecidos.