

MINISTERIO DE TRABAJO

16327

RESOLUCION de 16 de junio de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito estatal, para el personal laboral del Patronato de Apuestas Mutuas Deportivas Benéficas.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito estatal, para el personal laboral del Patronato de Apuestas Mutuas Deportivas Benéficas, y

Resultando que con fecha 4 de junio de 1980 ha tenido entrada en esta Dirección General el texto del referido Convenio, que fue suscrito el día 29 de enero de 1980 por la Dirección del Patronato y el Consejo de Delegados del mismo, acompañando documentación complementaria, entre la que figura el preceptivo informe del Ministerio de Hacienda y expresa manifestación por la Administración General del referido Patronato de que las tablas salariales han sido establecidas de conformidad con las cifras autorizadas por el citado Ministerio;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales reglamentarias;

Considerando que la competencia para conocer de lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo, en orden a su homologación y registro, le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y por aplicación de la disposición transitoria 5.ª de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, habida cuenta que, según la información obrante en el expediente, la Comisión Negociadora del Convenio se constituyó con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley;

Considerando que las partes ostentaron, tanto durante la fase de negociación como en la de suscripción del Convenio, capacidad representativa legal suficiente, habiéndose la reconocido así mutuamente;

Considerando que en el Convenio Colectivo objeto de estas actuaciones no se observa en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario, procede su homologación;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito estatal, para el personal laboral del Patronato de Apuestas Mutuas Deportivas Benéficas suscrito el día 29 de enero de 1980 por la Dirección del Patronato y el Consejo de Delegados del mismo.

Segundo.—Notificar esta Resolución a las representaciones de la Empresa y de los trabajadores en la Comisión Deliberadora del Convenio, haciéndoseles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa por tratarse de Resolución homologatoria.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General, remitiéndose una copia, para su depósito, al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Madrid, 16 de junio de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL PATRONATO DE APUESTAS MUTUAS DEPORTIVAS BENEFICAS

Indice

Capítulo I, artículo 1.	Empresa.
Capítulo II, disposiciones generales.	
Capítulo II, artículo 2.	Finalidad.
Capítulo II, artículo 2.1.	Ambito aplicación.
Capítulo II, artículo 2.2.	Ambito aplicación.
Capítulo II, artículo 2.2.1.	Exclusiones.
Capítulo II, artículo 3.	Vigencia, duración y prórroga del Convenio.
Capítulo II, artículo 4.	Organización del trabajo.
Capítulo II, artículo 4.1.	Principios generales.
Capítulo II, artículo 4.2.	Competencia de la Dirección.
Capítulo III, Clasificación del personal.	
Capítulo III, artículo 5.	Norma general.
Capítulo III, artículo 6.	Clasificación según permanencia.
Capítulo III, artículo 6.2.	Personal fijo de plantilla
Capítulo III, artículo 6.3.	Personal interino.
Capítulo III, artículo 6.4.	Personal fijo de trabajos discontinuos.
Capítulo III, artículo 6.5.	Personal interino para trabajos discontinuos.
Capítulo III, artículo 7.	Clasificación funcional.
Capítulo III, artículo 7.1.	Clasificación funcional personal fijo de trabajo continuo.
Capítulo III, artículo 7.2.	Clasificación funcional personal fijo de trabajo discontinuo.
Capítulo IV.	Plantilla y escalafones.
Capítulo IV, artículo 8.	Personal fijo de trabajo continuo.

Capítulo IV, artículo 8.1.	Aprobación plantilla.
Capítulo IV, artículo 8.2.	Confección del escalafón.
Capítulo IV, artículo 8.3.	Periodicidad.
Capítulo IV, artículo 9.	Personal fijo de trabajo discontinuo.
Capítulo IV, artículo 9.1.	Aplicación.
Capítulo IV, artículo 9.2.	Relaciones circunstanciadas.
Capítulo IV, artículo 10.	Conocimiento.
Capítulo IV, artículo 10.1.	Recursos.
Capítulo V.	Provisión de vacantes, ingresos, ascensos, ceses y dimisiones.
Capítulo V, artículo 11.	Personal fijo de trabajo continuo.
Capítulo V, artículo 11.1.	Ingreso.
Capítulo V, artículo 11.2.	Ascensos.
Capítulo V, artículo 12.	Tribunal examinador.
Capítulo V, artículo 12.1.	Constitución del Tribunal.
Capítulo V, artículo 12.2.	Propuestas de nombramiento.
Capítulo V, artículo 12.3.	Reclamaciones.
Capítulo V, artículo 12.4.	Período de prueba.
Capítulo V, artículo 12.5.	Comisión para proponer conocimientos o títulos exigibles.
Capítulo V, artículo 12.6.	Competencia del Tribunal examinador.
Capítulo V, artículo 13.	Personal fijo con trabajo discontinuo.
Capítulo V, artículo 13.1.	Contratación.
Capítulo V, artículo 13.2.	Preferencia.
Capítulo V, artículo 13.3.	Reservas de puesto de trabajo.
Capítulo V, artículo 13.4.	Edad para nuevo ingreso a determinados puestos.
Capítulo V, artículo 13.5.	Período de prueba.
Capítulo V, artículo 13.6.	Informes al Administrador general.
Capítulo V, artículo 14.	Permutas.
Capítulo V, artículo 15.	Traslados.
Capítulo VI.	Contratos, término de la relación laboral.
Capítulo VI, artículo 16.	Contratos.
Capítulo VI, artículo 17.	Término relación laboral.
Capítulo VII.	Reestructuración de plantilla, absorción del Organismo y supresión del mismo.
Capítulo VII, artículo 18.	Personal fijo de trabajo continuo.
Capítulo VII, artículo 18.1.	Reestructuración del Organismo.
Capítulo VII, artículo 18.2.	Absorción del Organismo.
Capítulo VII, artículo 18.3.	Supresión del Patronato.
Capítulo VII, artículo 19.	Personal fijo con trabajo discontinuo.
Capítulo VII, artículo 19.1.	Reestructuración del Organismo.
Capítulo VII, artículo 19.2.	Absorción del Organismo.
Capítulo VIII.	Jornada, horario, descanso y vacaciones.
Capítulo VIII, artículo 20.	Jornada del personal fijo de trabajo continuo.
Capítulo VIII, artículo 21.	Jornada del personal fijo de trabajo discontinuo.
Capítulo VIII, artículo 22.	Horario.
Capítulo VIII, artículo 22.1.	Del personal fijo de trabajo continuo.
Capítulo VIII, artículo 22.2.	Descanso.
Capítulo VIII, artículo 22.3.	Del personal fijo de trabajo discontinuo.
Capítulo VIII, artículo 23.	Vacaciones.
Capítulo VIII, artículo 23.1.	Personal fijo de trabajo continuo.
Capítulo VIII, artículo 23.4.	Personal fijo de trabajo discontinuo.
Capítulo IX.	Permisos, licencias, enfermedades, excedencias, mejoras voluntarias en materia de Seguridad Social y jubilación anticipada.
Capítulo IX, artículo 24.	Permisos.
Capítulo IX, artículo 24.1.	Del personal fijo de trabajo continuo.
Capítulo IX, artículo 24.2.	Del personal fijo de trabajo discontinuo.
Capítulo IX, artículo 25.	Licencias.
Capítulo IX, artículo 25.1.	Al personal fijo de trabajo continuo.
Capítulo IX, artículo 25.2.	Al personal fijo de trabajo discontinuo.
Capítulo IX, artículo 26.	Enfermedades.
Capítulo IX, artículo 26.1.	Personal fijo de trabajo continuo.
Capítulo IX, artículo 26.2.	Personal fijo de trabajo discontinuo.
Capítulo IX, artículo 27.	Excedencias.
Capítulo IX, artículo 27.1.	Personal fijo de trabajo continuo.
Capítulo IX, artículo 27.2.	Personal fijo de trabajo discontinuo.
Capítulo IX, artículo 28.	Mejoras voluntarias en la Seguridad Social.
Capítulo IX, artículo 29.	Jubilaciones.
Capítulo X.	Retribuciones.
Capítulo X, artículo 30.	Norma general.
Capítulo X, artículo 31.	Bonificación por años de servicios.
Capítulo X, artículo 32.	Otras percepciones.
Capítulo X, artículo 32.1.	Gratificaciones extraordinarias.
Capítulo X, artículo 33.	Casos especiales de retribución.
Capítulo X, artículo 33.1.	Trabajos en otras categorías y nocturnos.
Capítulo X, artículo 33.2.	Horas extraordinarias.
Capítulo X, artículo 33.3.	Plus de trabajo penoso.
Capítulo X, artículo 33.4.	Plus de productividad.
Capítulo X, artículo 33.5.	Ayuda de comida.
Capítulo X, artículo 33.6.	Condiciones mas beneficiosas.

Capítulo XI. Derechos sindicales.
 Capítulo XI, artículo 34. Del Comité de Empresa y Consejo de Delegados.
 Capítulo XI, artículo 35. Otros derechos del Comité de Empresa y Consejo de Delegados.
 Capítulo XI, artículo 36. Secciones sindicales.
 Capítulo XII. Comisión de vigilancia, interpretación y cumplimiento del Convenio.
 Capítulo XII, artículo 37. Constitución de la Comisión y convocatoria.
 Capítulo XIII. Iniciativas y sugerencias.
 Capítulo XIII, artículo 38. Sistema.
 Capítulo XIV. Disposiciones varias.
 Capítulo XIV, artículo 39. Anticipos.
 Capítulo XV. Régimen asistencial.
 Capítulo XV, artículo 40. Propuesta.
 Disposición transitoria.
 Disposición final.

CAPITULO PRIMERO

Empresa

Artículo 1.º El Patronato de Apuestas Mutuas es un Organismo autónomo del Ministerio de Hacienda. Su actividad está regulada, principalmente, por el Decreto-ley de 12 de abril de 1946 y su Reglamento aprobado por Orden de 4 de diciembre de 1951, así como por las demás disposiciones legales que le atribuyen y regulan sus competencias.

CAPITULO II

Disposiciones generales

Art. 2.º *Finalidad.*—El presente Convenio Colectivo establece las normas por las que han de regirse las relaciones de trabajo entre el Patronato de Apuestas Mutuas Deportivas Benéficas y el personal laboral a su servicio.

2.1. *Ambito de aplicación.*—El personal laboral del Patronato de Apuestas Mutuas Deportivas Benéficas se regirá por el presente Convenio y en lo no dispuesto en el mismo por lo establecido en las normas de Derecho Laboral de aplicación general.

2.2. El presente Convenio se aplicará en todo el territorio nacional para los trabajadores que contratados con carácter laboral dependan directamente del Organismo.

2.2.1. Quedan excluidos de este Convenio:

- a) Los cargos de Consejo o alta Dirección.
- b) Los funcionarios civiles del Estado que en situación de supernumerarios presten servicios en el Organismo autónomo, y los adscritos al mismo en virtud de libre designación.
- c) Los funcionarios de carrera del Organismo.
- d) Los Delegados territoriales que desempeñen su cargo en régimen de arriendo o en virtud de designación provisional al amparo del número 9 del artículo 4.º de la Orden ministerial de Hacienda de 23 de diciembre de 1974.
- e) Los receptores de boletos.
- f) Los que trabajen en Empresas encuadradas en la Ordenanza Laboral dedicadas a la actividad de Apuestas Mutuas Deportivas Benéficas aprobada por Orden de 7 de febrero de 1975.
- g) El personal contratado por los Delegados en régimen de arriendo o designados con carácter provisional para el escrutinio o trabajos relacionados con los mismos.

Art. 3.º *Vigencia, duración y prórroga:*

3.1. El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y las tablas salariales desde la fecha autorizada por el Ministerio de Hacienda.

3.2. Este Convenio tendrá una duración de un año, prorrogable tácitamente por anualidades, salvo denuncia expresa con tres meses de antelación al fin de cada período anual y teniendo en cuenta que la tabla salarial será negociada todos los años, o por períodos más cortos, según lo indiquen las normativas laborales que resulten de aplicación.

Art. 4.º *Organización del trabajo:*

4.1. *Principios generales.*—La organización práctica del trabajo en los Centros a los que este Convenio se refiere corresponde a la Dirección de los mismos de acuerdo con el número 8 del artículo 4.º de la Orden ministerial de Hacienda de 24 de diciembre de 1974. En todo caso se tendrán en cuenta las directrices o mandatos que señalen los órganos competentes del Ministerio de Hacienda.

4.1.1. Los sistemas y métodos de trabajo adoptados por el Organismo autónomo de acuerdo con lo dispuesto en este Convenio facilitarán la formación profesional y técnica de los trabajadores, tenderán a la consecución de mejores condiciones de trabajo y retribuciones más justas y aplicarán las más modernas técnicas para racionalizar y mejorar el trabajo de modo que redunde en el mayor beneficio de los intereses encomendados al Organismo y del personal.

4.1.2. La implantación de nuevos sistemas de trabajo, racionalización u organización del mismo es facultad exclusiva de la Dirección del Organismo. Sin embargo el Patronato de Apuestas Mutuas Deportivas Benéficas informará previamente al personal laboral de la organización que se establezca, de las normas de valoración o sistemas de remuneración de carácter especial que se acuerden, cuando sean aplicables por la índole de los trabajos a realizar. Esta información se canalizará a través de los representantes de los trabajadores.

4.1.3. El Patronato de Apuestas Mutuas establecerá de modo claro y comprensible la fórmula para el cálculo de los salarios y procurará que los Jefes transmitan al personal las instrucciones que reciban y éstos, a su vez, están obligados a admitir las sugerencias y peticiones que el personal les presente por escrito, y que harán llegar a sus superiores jerárquicos.

4.2. Corresponde a la Dirección del Patronato de Apuestas Mutuas, respetando la normativa vigente:

- a) La exigencia de los rendimientos que se consideren como normales en la jornada de trabajo autorizada.
- b) Exigir la vigilancia y atención de las máquinas que tengan a su cargo como consecuencia de los puestos de trabajo y la limpieza de las mismas cuando la tengan encomendada.
- c) La movilidad y distribución del personal laboral con arreglo a las necesidades de los servicios a realizar, procurando resolver los problemas de relaciones humanas que puedan presentarse.
- d) La aplicación de un sistema de remuneración con incentivo para aquellos sectores de trabajo a los que pueda ser aplicado.
- e) Racionalización del trabajo para alcanzar el rendimiento normal de los productores.
- f) Actualizar las plantillas en los casos en que así lo requieran los servicios a ejecutar.

4.3. Al personal laboral le corresponde:

- a) Obtener en compensación de su trabajo las remuneraciones establecidas por las disposiciones vigentes que les sean de aplicación.
- b) Cooperar con su esfuerzo y con sus iniciativas al mejor cumplimiento de los fines encomendados al Patronato de Apuestas Mutuas.
- c) Ser informados a través de sus representantes sobre las posibles modificaciones introducidas por la Dirección en la organización de los trabajos que puedan encomendárseles, sobre los rendimientos exigibles, clasificaciones laborales, categorías y grados profesionales, horarios y todo aquello que afecte directamente a las condiciones de trabajo.

CAPITULO III

Clasificación del personal

Art. 5.º *Norma general.*—La clasificación del personal consignado en el presente Convenio es meramente indicativa y no implica obligación de tener previstas todas las plazas, grupos y categorías enumeradas si las necesidades del servicio no lo requieren.

Son asimismo indicativos los distintos cometidos asignados a cada categoría dentro de cada grupo.

Todos los trabajadores están obligados a realizar las labores que les encomienden los superiores, dentro de las que correspondan a su grupo y categoría profesional.

Art. 6.º *Clasificación según la permanencia:*

6.1. Por razón de la permanencia al servicio del Organismo el personal se clasifica en fijo de plantilla, interino y fijo con trabajo discontinuo.

6.2. El personal fijo de plantilla es aquel que de modo permanente se utiliza para la realización de los trabajos exigidos por el funcionamiento normal de los servicios y que previa contratación ocupa un puesto de trabajo dotado económicamente en los presupuestos del Organismo autónomo para cada ejercicio.

6.3. El personal interino es aquel al que se contrata por necesidades del servicio para sustituir a empleados con derecho a reserva del puesto de trabajo. En el contrato que se pacte se especificará el nombre del sustituto y las causas de sustitución, así como la duración del mismo cuando sea posible determinarlo.

6.4. El personal fijo de trabajos discontinuos es aquel que se contrata para determinados días de la semana, sin exceder de tres, con un horario de ocho horas como máximo por cada día. Esta contratación tendrá carácter periódico y la frecuencia quedará fijada por el número de jornadas de concursos a celebrar cada temporada. El Patronato de Apuestas comunicará a la Delegación Provincial de Trabajo el número de semanas para las que se contrata a este personal, de acuerdo con el contrato de cada trabajador.

6.5. El Patronato de Apuestas podrá contratar personal interino para sustituir al fijo con carácter discontinuo únicamente en los casos de servicio militar o de larga enfermedad.

Art. 7.º *Clasificación funcional:*

7.1. El personal laboral fijo de plantilla se clasificará en los siguientes grupos:

Grupo primero, Especialistas, comprende las categorías siguientes:

a) Programador de máquinas.—Es aquel que planifica y realiza la programación de las máquinas grabadoras, verificadoras y convertidoras para el procesamiento de cassettes, cintas o discos para los sistemas de escrutinio y ordenadores, contribuyendo a la creación de ideas de aplicación y estudios sobre los trabajos que se ejecuten. Colabora al trabajo de los Encargados de Sistemas.

b) Encargado de Sistemas de Escrutinio.—Es aquel que está al frente de Sistemas de Escrutinio como responsable directo del correcto trabajo de los operarios, coloca cintas o discos, introduce programas y cuida de los procesos.

c) Encargado de máquinas para microfilmear y de lectoras de microfilme.—Es aquel que tiene la responsabilidad de estas máquinas, ordena la distribución del trabajo y comprueba si se realiza de acuerdo con los cometidos que los operarios tienen designados, ajustándose a las instrucciones recibidas.

d) Encargado de máquinas grabadoras y convertidoras.—Es aquel que realiza la distribución del trabajo de las máquinas grabadoras, controla las cassettes y cintas procedentes de las mismas hace y verifica la conversión a cintas y discos.

e) Encargado de Controladores.—Es aquel que tiene la responsabilidad de distribuir el trabajo entre los controladores, cuidando de su correcta realización y confeccionando el resumen total de sus trabajos.

f) Controlador.—Es aquel que revisa la información que se recibe para el tratamiento de los boletos y salida de datos del ordenador o de los sistemas de escrutinio, así como de las máquinas de microfilmear, recopilando la documentación procedente de estas máquinas para su posterior distribución. Comprueba los cuerpos B-1 de los boletos seleccionados como presuntos premios y los dudosos.

g) Grabador-Verificador.—Es aquel que realiza el manejo de las máquinas grabadoras y verificadoras, coloca cassettes y cintas y conoce la técnica operativa de las mismas.

h) Clasificador.—Es aquel que verifica las reclamaciones que puedan producirse por defectuosa grabación de boletos premiados, o lectura de los sistemas de escrutinio, clasifica estas reclamaciones, localiza los mismos, así como preparar la documentación para hacer llegar a los acertantes las comunicaciones exigidas por las normas. También clasifica y verifica los documentos justificativos de pagos de premios, así como las demás funciones accesorias y complementarias inherentes a dicho puesto de trabajo.

i) Encargado de Reprografía.—Es aquel que se responsabiliza con su trabajo del funcionamiento del departamento y de las máquinas de reproducción (multicopiadoras, serocopias, fotocopiadoras, reproductoras de planos, encuadernadoras, etc.). Es responsable de los trabajos correspondientes y de la buena presentación, impresión y limpieza de los mismos.

Grupo segundo, Oficios varios, comprende las categorías siguientes:

a) Mecánico, Electricista, etc.—Es aquel que realiza trabajos propios de su oficio y cuida de las reparaciones normales, atendiendo además a la calefacción de combustible no sólido.

b) Ayudantes de Reprografía.—Es aquel que realiza fotocopias, graduando las máquinas con el fin de obtener la máxima nitidez, maneja con pericia las reproductoras de documentos, alzadoras y encuadernadoras. Le compete la limpieza de las máquinas y todas las manipulaciones necesarias para mantenerlas en buenas condiciones de uso.

c) Telefonista.—Es aquel que cuida de atender la central telefónica u otro medio de comunicación telefónica conectando llamadas con los distintos despachos y tomando nota de conferencias interurbanas de los supletorios conectados a la central.

Grupo tercero, Subalternos, comprende las categorías siguientes:

a) Mozos de almacén y escrutinio.—Es el que tiene asignado el cometido de hacer paquetes, embalajes, traslado de los mismos a los medios de transporte y a los distintos despachos, así como al archivo, cuidando además de las manipulaciones necesarias para las remesas de sellos con arreglo a las instrucciones que reciban. También tendrá como cometido el traslado de cajas conteniendo boletos y en general la carga y descarga.

b) Limpiador.—Es aquel que se ocupa de la limpieza y aseo de los locales en aquellas dependencias en que el servicio no se realiza mediante contrata.

c) Vigilante.—Es aquel que tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurna o nocturna de los locales.

7.2. El personal laboral fijo de carácter discontinuo comprende a toda persona que actúa en labores complementarias del escrutinio para comprobación de los pronósticos, trabajos mecánicos para obtener dichos resultados, distribución de los boletos, liquidación con los Receptores de la Delegación que administra directamente el Patronato, recepción de boletos y en general todo trabajo relacionado con el mismo. Este personal puede ser contratado en días distintos para también distintas categorías dentro de cada grupo, especificándose en sus contratos los trabajos. Se clasifican en los siguientes grupos:

Grupo primero, Especialistas de actuación, comprende las categorías siguientes:

a) Operario de Sistema de Escrutinio.—Es aquel que trabaja en un sistema de escrutinio con la función de colocar los cuerpos B-1 para el proceso de los mismos y separarlos posteriormente en envases distintos según las clasificaciones realizadas, haciendo las anotaciones oportunas, de acuerdo con las instrucciones que reciba, separando las relaciones procedentes del impresor, introduciendo mediante consola los datos referidos a la jornada y clasificación de premios.

b) Operario de máquinas para microfilmear.—Es aquel que opera con las máquinas para microfilmear los cuerpos B-1, cuidando de que este proceso se realice de conformidad con las instrucciones que reciba, realizando las operaciones oportunas en los modelos establecidos, anotando el número del total de cuerpos B-1 microfilmados y la diferencia con respecto a la anotación hecha por las Delegaciones Territoriales.

c) Operario de lectores de microfilme.—Es aquel que revisa los defectos que pudieran tener las películas microfilmadas, tomando nota de las incidencias para comunicarlo al Encargado. También comprobará el microfilme de los cuerpos B-1 de los boletos premiados y reclamados para comprobar en pantalla el correcto escrutinio de los mismos, extendiendo el parte de incidencias si así procediera.

d) Liquidador de Establecimientos Receptores.—Es aquel que recibe los boletos procedentes de los receptores comprobando el número total de bolsas dentro de cada clase de apuestas, revisa las liquidaciones y extiende el documento donde se indica, de conformidad con estas liquidaciones, la cantidad a ingresar.

e) Contador-Separador.—Es aquel que cuenta los boletos de cada clase de apuestas recibidas facilitando parte de incidencias, si procediera, sobre las faltas observadas o colocación defectuosa y separa los cuerpos B-1 de los cuerpos B-2, asignando a cada paquete el número de orden que le corresponda.

f) Escrutador.—Es aquel que revisa los boletos clasificados como dudosos por los sistemas de escrutinio y asigna a cada uno los presuntos premios en cada apuesta, separa los mismos, los ordena por categorías y números del cuerpo B-1 o del codificador, realiza similares operaciones con los seleccionados por los sistemas de escrutinio como premiados y prepara la documentación necesaria para posteriores trabajos.

g) Auxiliar de trabajos de escrutinio.—Es aquel que prepara los boletos contenidos en las cajas para proceso posterior y revisa su orden por apuestas. Coloca abanderados y se ocupa de que los deficientemente microfilmados y nuevamente procesados estén en su orden y lleva el control de número de envases.

Grupo segundo, Oficios varios, comprende las categorías siguientes:

a) Operario de reprografía y revelado de películas.—Es el que tiene como misión la de fotocopiar los documentos procedentes del escrutinio, cuidando del correcto funcionamiento de las máquinas reproductoras y cuida del manejo de las máquinas procesadoras para el revelado de las películas de microfilme.

Grupo tercero, Subalternos de operaciones de escrutinio y complementarias del mismo.—Es aquel que se hace cargo de todas las sacas y cajas procedentes de las Delegaciones, trasladándolas desde el vehículo que las transporta al lugar que se asigne. Coloca las cajas para el escrutinio, tanto manual como mecánico, así como el archivo, trasladándolas a los distintos servicios de escrutinio, instalándolas en las estanterías, etc.

CAPITULO IV

Plantillas y escalafones

Art. 8.º Personal laboral fijo de plantilla:

8.1. Corresponde al Ministerio de Hacienda la aprobación, a propuesta del Patronato de Apuestas Mutuas, de la plantilla de este personal.

8.2. El Patronato de Apuestas confeccionará el escalafón por grupos y, dentro de cada grupo, por categoría, haciendo constar como mínimo los siguientes datos por cada trabajador: Nombre y apellidos, fecha de nacimiento y de ingreso, grupo y categoría profesional a que esté adscrito, número de orden y fecha de ingreso en el Patronato —que estará determinada para los que prestaron servicios con anterioridad al primero de julio de 1978 por la de iniciación como trabajador contratado por temporada al amparo del Reglamento de Trabajo de 4 de febrero de 1957— y fecha próximo aumento por años de servicio.

8.2.1. El orden de cada trabajador en el escalafón vendrá determinado por la fecha del alta en la respectiva categoría profesional dentro del grupo de que se trate y la del ingreso en el Organismo en la forma determinada en el párrafo anterior. La del alta en cada categoría por la de su contrato después de adquirir la condición de trabajador fijo.

Para los que trabajaron como personal contratado por actuación, como fijo con carácter discontinuo o de temporada se establece únicamente, a efectos económicos del complemento de antigüedad, un reconocimiento por servicios prestados.

8.3. El escalafón se confeccionará cada año y figurará como anexo al presente Convenio.

Art. 9.º *Personal fijo con trabajo discontinuo:*

9.1. Corresponde su aprobación a la Administración General del Patronato y el número de empleados por grupo y categoría no podrá exceder del autorizado en el presupuesto del Organismo.

9.2. La plantilla y escalafones serán sustituidos por una relación circunstanciada, que se confeccionará cada año y que como mínimo contendrá los mismos datos que el escalafón del personal laboral fijo de trabajo continuo y tiempo indefinido.

9.2.1. La fecha de ingreso de este personal se determinará por la que corresponda con el primer día de actuación habida en el Organismo.

9.2.2. El orden de cada trabajador en la relación circunstanciada vendrá dado por la fecha de alta en la respectiva categoría profesional dentro del grupo de que se trate y por la fecha de ingreso en el Patronato. La fecha de alta en cada categoría estará determinada por el cometido que realicen a la entrada en vigor del presente Convenio.

Art. 10. Los trabajadores conocerán por entrega del propio Patronato el escalafón y las relaciones circunstanciadas de todo el personal.

10.1. El escalafón y las relaciones serán expuestos en lugar visible durante quince días para conocimiento de los interesados, quienes podrán reclamar en dicho plazo ante el Administrador general si estiman inadecuado su acoplamiento profesional. Si tal reclamación es denegada podrán recurrir ante el Consejo de Administración del Organismo en el mismo plazo de quince días a contar desde la notificación de la resolución si ésta es expresa y transcurridos treinta días desde la formulación de la reclamación si aquélla no se produce.

Si el Consejo deniega el recurso, el trabajador en otro plazo de quince días si la resolución es expresa o de treinta días si no se produce resolución podrá recurrir ante la Delegación de Trabajo, y contra el fallo de ésta, ante la Dirección General de Trabajo y en su caso ante las Magistraturas de Trabajo correspondientes.

CAPITULO V

Provisión de vacantes, ingresos, ascensos, traslados, ceses y dimisiones

Art. 11. *Personal fijo de plantilla:*

11.1. Ingreso.

11.1.1. La admisión de este personal se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de colocación. Tendrán derecho preferente para ingresar en la plantilla de este personal los que se encuentren en alguna de las circunstancias siguientes:

- Los huérfanos o viudas de quienes hayan prestado servicios en el Patronato de Apuestas Mutuas como funcionarios públicos o como laboral fijo de plantilla.
- Los trabajadores fijos de carácter discontinuo con más de dos años de servicio en el Patronato.
- Los hijos de funcionarios públicos que presten servicios en el Patronato y de los trabajadores contratados como fijos y por tiempo indefinido.

La preferencia del grupo a) será absoluta. Residualmente los grupos b) y c) tendrán turnos alternativos en la proporción de dos a uno.

11.1.2. Las preferencias que se detallan anteriormente se concretarán al 50 por 100 de las vacantes que se produzcan, ya que el otro 50 por 100 se proveerán por turno libre.

11.1.3. Para el ingreso será necesario en todos los casos tener dieciocho años cumplidos y superar las pruebas de aptitud adoptada al puesto que vaya a cubrir, y presentar los siguientes documentos:

- Certificado de antecedentes penales.
- Certificado médico oficial de no padecer enfermedades infectocontagiosas ni defecto físico o psíquico que le impida el desempeño del puesto de trabajo que solicita.
- Partida de nacimiento.

11.2. Ascensos.—Las vacantes que se produzcan por ascensos se cubrirán por dos turnos alternos:

El 50 por 100 por antigüedad, previa prueba de aptitud, entre los de categoría inferior.

El 50 por 100 restante, por concurso restringido entre los restantes trabajadores.

Si en el primer turno de antigüedad no se pudieran proveer las vacantes por falta de aptitud de los solicitantes, pasarán a incrementar las plazas del segundo turno, concurso restringido. Si también quedaran vacantes sin cubrir después de celebrado este concurso restringido, el Patronato queda en libertad de convocar concurso en turno libre.

Para el ascenso por el primer turno, antigüedad, el personal actual, si no aporta los títulos de estudios o diplomas solicitados, podrá sustituir este requisito por antigüedad de dos años,

en el Patronato de Apuestas Mutuas en la plaza indiematamemente siguiente a la que se pretende cubrir.

Art. 12. *Tribunal examinador:*

12.1. El Tribunal que ha de examinar las pruebas de aptitud estará constituido por el Administrador general que actuará como Presidente, y como Vocales, el Director Técnico, el Jefe de la Sección de Personal y Régimen Interior, el de la Sección de Escrutinio, dos representantes designados por el Comité de Empresa del personal fijo de plantilla y uno de la del personal con trabajo discontinuo si a las pruebas se presentaran algunos de los clasificados como tales.

Para constituirse válidamente será necesaria la asistencia de tres Vocales. Los acuerdos se tomarán por mayoría de los asistentes. En caso de empate el Presidente tendrá voto de calidad.

12.2. El Tribunal, después de examinadas las pruebas de aptitud y la documentación aportada, hará propuesta de nombramiento, otorgando un plazo de quince días hábiles para la admisión de reclamaciones.

Cualquiera de los Vocales podrá formular por escrito fundado voto particular contra el acuerdo que se adopte, el cual con informe del Presidente será sometido a conocimiento y resolución del Consejo de Administración.

12.3. Las reclamaciones serán examinadas por el Administrador general del Patronato, que solicitará los informes que estime necesarios y la resolución de éste sólo será apelable ante el Consejo de Administración del Organismo.

12.4. Periodo de prueba.—Las admisiones de personal se considerarán provisionales durante un mes para el personal clasificado en el grupo de Especialistas y quince días para oficios varios y subalternos.

12.5. Se constituirá una Comisión mixta integrada por el Director Técnico, el Jefe de la Sección de Personal, un funcionario de carrera del Organismo, un representante de la Comisión de Delegados del personal laboral fijo de plantilla y otro de la del personal fijo con trabajo discontinuo que propondrá los conocimientos, títulos o diplomas a exigir para tomar parte en las pruebas que se convoquen a fin de cubrir puestos por nuevo ingreso o ascensos, y sobre la reserva de puestos para turnos preferentes.

12.6. Los Tribunales examinadores determinarán en cada caso y con suficiente antelación los conocimientos, diplomas o títulos exigibles para el desempeño del puesto de trabajo.

Art. 13. *Personal fijo con trabajo discontinuo:*

13.1. Será contratado por el Patronato de Apuestas entre los aspirantes que tengan presentada solicitud, al menos con un mes de antelación a la fecha en que se cubra la vacante y previos los informes que estime pertinentes el Organismo.

13.2. Tendrán preferencia para ingreso:

- Los huérfanos y viudas de quienes hayan prestado servicios al Patronato como funcionarios públicos o como personal laboral fijo de plantilla o con trabajo discontinuo.
- Los hijos de funcionarios públicos y de los trabajadores, tanto fijos de plantilla como de trabajo discontinuo.

13.3. Se reservará un 50 por 100 de los puestos disponibles para aquellos trabajadores que con contrato como personal fijo con trabajo discontinuo y con una o dos jornadas completas de trabajo aspiren a otra, siempre que reúnan las condiciones idóneas para el nuevo puesto que deseen ocupar, con arreglo a las características del mismo.

13.4. Para operarios de máquinas para microfilm, lectores de microfilme y de máquinas de escribir, los aspirantes de nuevo ingreso han de tener menos de treinta y cinco años cumplidos. Para oficios varios y Subalternos, menos de cuarenta.

13.5. Tanto el personal de nuevo ingreso como el procedente de reserva de plaza estará sometido a un periodo de prueba de seis actuaciones.

13.6. La Comisión mixta a que hace referencia el artículo 12.5 emitirá informe al Administrador general, cuando éste lo solicite, tanto para designación de nuevo personal como para los que deseen ocupar nuevos puestos de trabajo o soliciten cambiar de cometido.

Art. 14. *Permutas.*—El cambio de categoría dentro de un mismo grupo, con igual nivel salarial, se hará por permuta entre los trabajadores que lo soliciten por escrito, previa aprobación de la Administración General, que requerirá los informes pertinentes y autorizará o no el cambio de categoría.

Art. 15. *Traslados.*—Para todo el personal laboral.

a) Por acuerdo del Administrador general, previo informe del Director Técnico y del Jefe de la Sección de Personal y por necesidades del servicio.

b) A petición del trabajador, previo examen y consideración de su solicitud por el Jefe del servicio al que pertenezca y acuerdo de la Administración general.

Para los traslados dentro del mismo grupo de personal que supongan alguna mejora o beneficio para el trabajador tendrán preferencia los de mayor antigüedad en la categoría de que se trate, siempre que quede acreditada la capacidad técnica y física para desempeñar el puesto que se desea cubrir.

CAPITULO VI

Contratos y término de la relación laboral

Art. 16. *Contratos*.—Los contratos de trabajo, para todo el personal laboral, serán formalizados por el Administrador general del Patronato y han de comprender como mínimo todos los requisitos exigidos por la vigente legislación laboral.

Art. 17. *Término de la relación laboral*.—La relación laboral terminará:

- a) A petición del trabajador.
- b) En caso de estar clasificado como fijo con trabajo discontinuo cuando incurra en una misma temporada en más de cinco faltas de asistencia no justificada.
- c) En todo caso serán de aplicación las disposiciones vigentes que regulan esta materia.

CAPITULO VII

Reestructuración de plantilla, absorción del Organismo y supresión del mismo

Art. 18. *Personal fijo de plantilla*:

18.1. Reestructuración.

Cuando sea necesario proceder a una reestructuración de plantilla se abrirá expediente en la Delegación Provincial de Trabajo para que este Organismo estudie la procedencia de la misma y garantice el derecho de los trabajadores.

18.2. Absorción del Organismo.—En este caso si fuese absorbido el Patronato de Apuestas Mutuas por otro servicio del Estado, Departamento ministerial u Organismo los trabajadores del Patronato conservarán todos sus derechos en función o de acuerdo con la norma absorbente.

18.3. Supresión del Organismo.—En todo caso se estará a la disposición que establezca la supresión y se instarán los expedientes oportunos ante la Autoridad competente para garantizar y conservar a los trabajadores los derechos que les correspondan.

Art. 19. *Personal fijo con trabajo discontinuo*:

19.1. Cuando sea necesario proceder a una reestructuración de los puestos de trabajo y si no se llegara a un acuerdo con los trabajadores afectados se abrirá expediente ante la Delegación Provincial de Trabajo para que este Organismo estudie la procedencia de la misma y fije los derechos de los trabajadores.

19.2. En caso de absorción del Patronato por otro Servicio del Estado, o supresión del Organismo, se instarán los expedientes oportunos, ante la Autoridad competente, para garantizarles los derechos que correspondan a los trabajadores, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

CAPITULO VIII

Jornada, horario, descanso y vacaciones

Art. 20. *Jornada del personal fijo de plantilla*.—La jornada de este personal será de cuarenta y dos horas y media semanales.

Dentro de este límite la Administración General podrá señalar los días y horas de asistencia obligatoria atendiendo a la índole de los servicios y tiempos en que tengan que efectuarse, respetándose los siguientes limitaciones: Que no se realicen más de nueve horas diarias y que entre dos jornadas consecutivas exista un descanso mínimo de doce horas.

El Patronato de Apuestas Mutuas podrá establecer tanto el régimen de jornada continuada como intensiva para el personal afectado por el presente Convenio y, en estos casos, los trabajadores tendrán derecho a un descanso de una hora para el primer supuesto y de veinte minutos para el segundo, que se establecerá en cada departamento de acuerdo con las necesidades del servicio.

Art. 21. *Jornada del personal fijo con trabajo discontinuo*.—La jornada será, como máximo, de ocho horas diarias por actuación completa, distribuidas de acuerdo con las necesidades del Servicio, y de cuatro horas en mañana o tarde para los de media actuación.

Art. 22. *Horario*:

22.1. Personal fijo de plantilla.—El horario se establecerá por el Patronato de Apuestas Mutuas previo cumplimiento de las normas laborales vigentes.

En todo caso de arbitrará el procedimiento para que el personal fijo de plantilla disponga de la tarde del sábado libre, a excepción de aquellos que hayan de prestar servicio por la tarde o, incluso, los domingos o festivos debido a la celebración de operaciones de escrutinio y complementarias del mismo y que son de indomable ejecución.

22.2. El descanso que corresponda al personal que realice trabajos por la tarde del sábado, domingo o día festivo, podrá trasladarse a otro día de la semana, dada la importancia de los servicios a que se ha hecho referencia y que no pueden demorarse. En estos casos se atenderán con preferencia los deseos de los trabajadores.

22.2.1. Cada seis horas de trabajo en la tarde de los sábados dará derecho a una jornada completa de descanso en día laborable.

22.2.2. La jornada de trabajo en días festivos dará derecho a jornada y media de descanso en día laborable.

22.3. Personal fijo con trabajo discontinuo.

22.3.1. Tendrá el horario fijado en los términos del contrato que se establezca entre las partes, que podrá ser modificado en sentido más beneficioso para el trabajador en las jornadas que el servicio lo permita.

22.3.2. Al trabajador contratado para prestar servicios en domingo se le fijará la remuneración de acuerdo con la festividad del día y no tendrá derecho a descanso en días laborables.

22.3.3. Cuando coincida con otro día festivo el fijado en el contrato de trabajo tendrá derecho a percibir el doble del salario real que tenga señalado, sin derecho a descanso en día laborable.

22.4. Con carácter general el horario para este personal se determinará explícitamente en cada contrato, tomando como referencia los existentes en la entrada en vigor del presente Convenio.

Art. 23. *Vacaciones*:

23.1. El personal laboral fijo de plantilla tendrá derecho al disfrute de treinta días de vacaciones retribuidas.

Las vacaciones se concederán de acuerdo con las necesidades del servicio y en las épocas determinadas por la Jefatura, procurando complacer las solicitudes del personal en cuanto a la época de disfrute, gozando de preferencia a este respecto los trabajadores de más antigüedad, teniendo ésta carácter rotatorio y excluyente.

23.2. En Navidad y siempre que las necesidades de los servicios lo permitan se organizarán turnos para que todo el personal disfrute de una semana de vacaciones retribuidas, quedando a salvo, en todo caso, la realización del trabajo imprescindible.

23.3. El personal que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de la gratificación de vacaciones según el número de meses trabajados, computándose las fracciones del mismo como meses completos.

Las vacaciones no podrán compensarse en metálico ni en todo ni en parte.

23.4. El personal fijo de carácter discontinuo en compensación al período de vacaciones al que no tiene derecho por estar incluida en la remuneración para cada actuación su equivalencia a los días que pudieran corresponderles, percibirán al final de cada temporada de concursos de pronósticos una prima por asiduidad al trabajo en la cuantía que oportunamente se fije de acuerdo con la Comisión de Delegados del personal y previa autorización del Ministerio de Hacienda.

CAPITULO IX

Permisos, licencias, enfermedades, excedencias, mejoras voluntarias en materia de Seguridad Social y jubilación anticipada

Art. 24. *Permisos*:

24.1. El personal laboral fijo de plantilla y con carácter indefinido tendrá derecho a permisos con sueldo, previa justificación, en los casos:

- a) Matrimonio, quince días, que podrá disfrutar el empleado sin solución de continuidad con las vacaciones.
- b) Fallecimiento del cónyuge, ascendientes y descendientes, cinco días.
- c) Fallecimiento de hermanos, tres días.
- d) Enfermedad grave del cónyuge, padres e hijos, de uno a dos días, pudiendo ampliarse si concurre gravedad.
- e) Alumbramiento de la esposa, tres días, pudiendo ampliarse si concurre gravedad.
- f) Para dar cumplimiento a un deber de carácter público, el tiempo indispensable.
- g) Exámenes para la obtención de un título por el tiempo indispensable.
- h) Necesidades familiares justificadas: por el tiempo indispensable, dentro de la jornada laboral.

Los trabajadores que lleven como mínimo un año de servicio tendrá derecho a solicitar permiso sin sueldo por un período máximo de treinta días cada dos años. El Patronato de Apuestas Mutuas los otorgará siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

24.2. El personal fijo con trabajo discontinuo tendrá derecho a permiso con sueldo en los supuestos a), b), c), e) y f) del artículo anterior, cuando la circunstancia que lo motivan y el período de permiso subsiguiente coincidan con los días de trabajo para los que están contratados. El Patronato procurará, en lo posible, conceder las máximas facilidades en el horario de trabajo para los supuestos d), g) y h) del artículo anterior.

Art. 25. *Licencias*:

25.1. Personal laboral fijo de plantilla.

Las licencias de personal femenino por motivo de alumbramiento se estará a lo dispuesto en las Leyes laborales vigentes.

El cumplimiento del servicio militar dará lugar a la situación de licencia especial. Durante este período el trabajador tendrá derecho a las pagas extraordinarias correspondientes al sueldo base. Los trabajadores casados percibirán además el 75 por 100 del sueldo base, sin complementos.

Los trabajadores que estén prestando el servicio militar y disfruten de permiso, o dispongan de tiempo suficiente, podrán reintegrarse al trabajo, si su puesto no ha sido cubierto por un interino, siempre que sea durante un mes como mínimo. La remuneración a percibir estará en proporción a la jornada de trabajo que realicen, en relación con la completa fijada para todo el personal. Si su puesto estuviera ocupado por un interino, el Patronato podrá facilitarle ocupación en otras categorías comprendidas en el mismo grupo o inferior.

Quien ocupe la vacante temporal producida por la incorporación del trabajador al servicio militar, al reincorporarse éste al Patronato ya licenciado volverá a su antiguo puesto, si pertenecía a la plantilla con carácter fijo, y tendrá derecho preferente a ocupar la primera vacante que quede en su grupo, o cesará si hubiera ingresado como interino para cubrir aquella plaza.

25.2. Personal fijo con trabajo discontinuo.—Las licencias del personal femenino con motivo de alumbramiento se estará a lo dispuesto en las Leyes laborales vigentes, si por los días trabajados tuviera derecho a tal prestación. En el supuesto de no corresponderle, y siempre que lleve prestando servicio más de 40 jornadas, desde su entrada en el Patronato, éste abonará el 75 por 100 del salario base por cada uno de los días de los comprendidos en el contrato en que dejara de trabajar durante la temporada de concurso hasta su período máximo de catorce jornadas.

El que realice el servicio militar tendrá derecho a recibir las gratificaciones extraordinarias de Navidad y de julio, aparte de los derechos que se le puedan reconocer en su contrato.

El período de cumplimiento del servicio militar se reconocerá en el cómputo de la antigüedad en todos los casos en el número de actuaciones que de acuerdo con su contrato le hubieran correspondido realizar.

Art. 26. Enfermedades.

26.1 Personal laboral fijo de plantilla.

Los trabajadores en situación de incapacidad transitoria por enfermedad común, accidente no laboral, accidente de trabajo o enfermedad profesional tendrá derecho a las prestaciones que se detallan en las normas vigentes de aplicación.

Aparte de lo establecido en la Ley de Seguridad Social sobre indemnizaciones, se respetarán las condiciones más beneficiosas que, en virtud de costumbre o concesión, tenga el Patronato establecidas.

El Patronato de Apuestas Mutuas, a través de la Sección de Personal y Régimen Interior, podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador mediante reconocimiento a cargo del personal médico.

Habrán de prestarse también a ser reconocido por el Médico que designe el Patronato, al objeto de que éste informe sobre la imposibilidad de prestar servicio.

26.2. Personal fijo de carácter discontinuo.—Los trabajadores que tengan cumplido su período de cotización tendrán derecho a las indemnizaciones establecidas por la normativa vigente sobre prestaciones a la Seguridad Social por cada uno de los días en que estuviese imposibilitado de asistir al trabajo de los comprendidos en el contrato.

Art. 27. Excedencias:

27.1. Personal laboral fijo de plantilla.

Tendrá derecho a pasar a la situación de excedencia sin reconocimiento a retribución alguna en los casos de excedencia voluntaria y forzosa.

En todo lo relativo a las normas, tiempos, documentos, trámites, etc. se estará a lo dispuesto, en ambos casos, por las normas laborales de carácter general que sean de aplicación.

Durante el disfrute de la excedencia, a pesar de que se haya solicitado y concedido por un plazo superior a tres meses, transcurridos éstos el trabajador podrá renunciar al resto de la excedencia, avisando a la Empresa con un mes de antelación. Cumplido este requisito por el trabajador y si no está cubierta su vacante el Patronato le reincorporará al puesto de trabajo. Si estuviese cubierta la vacante y hubiese vacantes en categoría inferior se le podrá incorporar a este último puesto, permaneciendo en él hasta que se produzca vacante en su categoría.

Con respecto a la excedencia forzosa, todo trabajador enfermo o accidentado con derecho a las prestaciones previstas en la legislación vigente pasará a la situación de excedencia forzosa al transcurrir el plazo y las condiciones establecidas por las disposiciones de carácter general en esta materia, en cuya excedencia permanecerá mientras esté en situación de invalidez provisional.

27.2. Personal fijo de trabajo discontinuo.—Podrá solicitar la baja temporal, por causa justificada, durante un plazo no superior a una temporada, con derecho a reserva de plaza y sin percepción de sueldo, siempre que tenga acreditado trabajo durante las dos temporadas anteriores. Para acogerse a una

nueva baja el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos cuatro temporadas más.

Art. 28. Mejoras voluntarias en la Seguridad Social.—El Patronato y los trabajadores, de común acuerdo, solicitarán ante los Organismos rectores de la Seguridad Social y Mutualidades Laborales las mejoras que puedan concederse al personal y en especial el reconocimiento de derecho a prestaciones —bien por legislación especial o por similitud con trabajadores de otras ramas— para los que, estando clasificados como fijo de carácter discontinuo, las cuotas satisfechas por el trabajador y el Patronato no alcancen los días de cotización suficiente para reconocimiento de prestaciones.

Hasta tanto se consigan estas mejoras el Patronato intentará conceder el 75 por 100 del salario base por cada actuación a la que no pudieran asistir, para aquellos supuestos de enfermedad, con duración superior a quince días y hasta una duración máxima de seis meses y siempre que no perciba otras prestaciones, durante la temporada de concursos, previo informe de una Comisión que se constituirá a tal fin, compuesta del Administrador general como Presidente, el Jefe de la Sección de Personal y Régimen Interior y dos representantes del Consejo de Delegados del Personal.

La Comisión podrá pedir cuantos justificantes se estimen necesarios e incluso informe de un Médico designado por el Patronato.

Art. 29. Jubilación.—La jubilación forzosa tendrá lugar al cumplirse la edad de sesenta y cinco años, o la que con carácter general se estableciese, si ésta fuera inferior.

Los trabajadores podrán establecer la jubilación anticipada siempre que la legislación vigente lo autorice y en las condiciones que se estipulen a reserva de una aprobación por el Ministerio de Hacienda.

CAPITULO X

Retribuciones

Art. 30. Norma general.—Los sueldos y remuneraciones de todas clases establecidos por el presente Convenio y que figuran en los anexos 1.º y 2.º tienen el carácter de mínimo.

En todo caso, las mejoras que el Patronato de Apuestas Mutuas pueda realizar deberán respetar tanto lo relativo a categoría como a capacidad y antigüedad.

Art. 31. Bonificación por años de servicio.—Todo el personal, sin excepción de categorías, disfrutará además de su salario, de una remuneración por años de servicio como premio a su vinculación con el Patronato de Apuestas Mutuas.

a) Para el personal fijo de plantilla se devengará cada tres años de servicios prestados al Patronato, desde que adquirieron tal condición, estimándose como tales los períodos de prueba y consistirá en trienios del 7 por 100 sobre el salario base y se devengarán desde el primero de enero del año en que se cumpla el trienio.

Por servicios prestados con anterioridad a adquirir la condición de trabajador fijo se le reconoce un plus por permanencia por los períodos que se indican en el apartado siguiente, con los límites máximos de 5.000, 3.000, 1.300 y 1.000 pesetas anuales, sin repercusión en sueldo y trienios.

b) Para el personal fijo con trabajo discontinuo se establece un plus de permanencia consistente en un aumento del 5 por 100 del salario base por cada trescientos sesenta, doscientos cuarenta o ciento veinte días efectivos de trabajo según comprendan los contratos tres, dos o un día por concurso de pronósticos y el número de éstos no supere el de 120 en las tres temporadas últimas. En el supuesto de rebasarse esta última cifra los días de trabajo exigidos se incrementarán en la parte proporcional y se computarán en todo caso a partir del primero de septiembre de 1978.

No obstante lo anterior, se establece un plus inicial sin repercusión y con independencia sobre los que puedan devengarse a partir de la fecha indicada en el párrafo precedente, en virtud del cual los que lleven prestando sus servicios como mínimo veintinueve años devengarán 200 pesetas por día de trabajo; los que superen quince años y no lleguen a los veintinueve, 160 pesetas; los que superen seis sin llegar a los quince años, 136 pesetas, y los que lleven más de tres años sin llegar a los seis, 65 pesetas.

Para todo el personal se estimará como período computable los que afecten a excedencia forzosa, pero en ningún caso a la voluntaria, licencia sin sueldo o cese en el Patronato por voluntad propia. En este caso el cómputo de antigüedad se contaría a partir de la fecha de su último ingreso, perdiendo los que pudieran corresponderle por los períodos anteriores.

Art. 32. Otras percepciones:

32.1. Gratificaciones extraordinarias.—El personal fijo de plantilla tendrá derecho a una gratificación que se abonará en Navidad y otra durante el mes de julio, consistente en el importe del salario base incrementado en los trienios. En el supuesto de personal con permiso sin sueldo, excedencia o nuevo ingreso, el importe de las gratificaciones será ponderado en razón a los días trabajados en los períodos de 1 de julio a 1 de diciembre y desde esta fecha al 31 de junio.

Para el personal fijo con trabajo discontinuo, y dado que las gratificaciones por este concepto equivalentes a pagas extraor-

dinarias en Julio y Navidad están incluidas en la remuneración para cada actuación, se fijan unas a abonar por el Patronato en los meses de enero y julio por los siguientes importes:

Personal con una actuación, la cantidad resultante de dividir las remuneraciones percibidas durante cada periodo —julio a diciembre y enero a julio— por el número de jornadas que debió asistir al trabajo, multiplicadas por dos y medio.

Personal con dos actuaciones, la cantidad resultante de dividir las remuneraciones percibidas por el número de jornadas que debió asistir al trabajo, multiplicado por dos.

Personal con tres actuaciones, la cantidad resultante de dividir las remuneraciones percibidas por el número de jornadas que debió asistir, multiplicado por uno con setenta y cinco.

Para todo el personal se tendrá en cuenta para la percepción de estas gratificaciones las faltas de asistencia justificadas.

Art. 33. Casos especiales de retribución:

33.1. Los trabajos de categoría superior, de categoría inferior, los nocturnos, cuando el contrato no determine su trabajo en dicho día, se regirán por las vigentes normas laborales de obligado cumplimiento.

33.2. Horas extraordinarias.—Se podrán devengar cuando las necesidades del trabajo lo requieran y de acuerdo con lo establecido en la Legislación laboral vigente.

33.3. Plus de trabajo penoso.—Las características de los trabajos del Patronato requieren para algunos puestos un permanente esfuerzo físico sobre todo para los que tienen que efectuar su trabajo de pie, o un esfuerzo visual excesivo.

En este caso los trabajadores tendrán derecho a percibir un plus complementario en la cuantía de un 10 por 100 de su salario base percibido, sin complemento.

El devengo de este plus cesará en el momento en que el Patronato haya adoptado las medidas necesarias para que el trabajo se realice en condiciones normales de ejecución.

Sólo se consideran incluidos en este grupo los Encargados de reprografía, Ayudantes de reprografía y Operarios de reprografía y revelado de películas, lectores de microfilm y a los Mozos de almacén y escrutinio y Subalternos de operaciones de escrutinio y complementarias del mismo.

33.4. Plus de productividad y mayor responsabilidad.—Se establece un plus de productividad para aquellos trabajos del Patronato que permitan esta modalidad, bien sea por su carácter repetitivo, monótono o de fácil control, con objeto de que los trabajadores que por su aptitud realicen rendimiento superior puedan tener un estímulo y una compensación económica, y el de mayor responsabilidad para aquéllos que tengan a su cargo la distribución y control del trabajo en determinados servicios.

Este plus se fija como máximo en el 20 por 100 del salario base del personal fijo de plantilla, clasificado en categoría g) del artículo 7.º, apartado 7.1, grupo 1.º También se establecerán remuneraciones por mayor responsabilidad en las categorías a), b), c), d) y e) del mismo grupo 1.º, consistentes también como máximo en el 20 por 100 del salario base, y en el 10 por 100 del salario base del personal fijo con trabajo discontinuo clasificado en las categorías a), b) y c) del artículo 7.º, apartado 7.2, grupo 1.º Para la distribución de estos porcentajes dentro del importe total fijado a cada categoría se constituirá una Comisión integrada por el Administrador general del Patronato, el Director Técnico, el Jefe de la Sección de Personal y Régimen Interior, el Jefe de la Sección de Escrutinio y tres empleados fijos de plantilla o de carácter discontinuo, previos los informes pertinentes.

33.5. El personal laboral fijo percibirá durante el año, en concepto de ayuda a comidas, las cantidades de 11.000 pesetas.

33.6. Condiciones más beneficiosas.—Se respetarán a título personal las condiciones más beneficiosas y los derechos adquiridos individualmente por los trabajadores.

Cuando dichas condiciones y derechos sean de contenido económico se podrá establecer una escala para su absorción y compensación con las nuevas retribuciones que se negocien en el Patronato de Apuestas Mutuas.

CAPITULO XI

Derechos sindicales

Art. 34. Derechos del Comité de Empresa y Consejo de Delegados:

a) Tener conocimiento de la presentación de expediente ante la Autoridad laboral, en el supuesto del de regulación de empleo, en los plazos y condiciones determinados por las vigentes disposiciones.

b) Convocar sus reuniones en el local que facilite el Patronato. Este derecho de reunión estará supeditado a las normativas que se establezcan con carácter general en virtud de lo regulado sobre la materia.

c) Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, en cuanto coincidan en empleados fijos de plantilla, dispondrán cada uno de veinte horas mensuales retribuidas, dentro de su jornada laboral, para desarrollar las funciones de su cargo. Los del personal fijo con trabajo discontinuo, a la parte proporcional en relación con la jornada laboral de cada uno. Cuando el desarrollo de sus funciones exija desplazarse fuera de las Oficinas del Patronato podrá exigirse la debida justificación.

d) El Patronato pondrá a disposición del Comité de Empresa o Consejo de Delegados del Personal y exclusivamente para reuniones de los mismos un local adecuado, así como armarios archivadores provistos de cerraduras.

e) El Comité de Empresa o Consejo de Delegados del Personal podrán convocar asambleas, previa autorización del Patronato.

f) El Patronato pondrá a disposición del Comité de Empresa y Consejo de Delegados del Personal tabloneros de anuncio.

g) Cualquier sanción derivada de falta grave o muy grave o el despido de un trabajador tendrá que ser comunicado por escrito, a la vez que al interesado, al Comité de Empresa y Consejo de Delegados en que esté encuadrado.

Los miembros del Comité de Empresa o el Consejo de Delegados del Personal no podrá ser sancionados sin oírse al Comité y en caso de desacuerdo resolverá la Jurisdicción laboral competente.

Art. 35. Otros derechos del Comité de Empresa y del Consejo de Delegados del Personal.—Intervención en las cuestiones que se susciten por deficiente clasificación profesional, que resolverán de acuerdo con el Patronato en primera instancia.

Asimismo, participarán en la confección de cuadros horarios de trabajo, turnos de vacaciones y en la confección de plantillas o fijación de los puestos de trabajo necesarios en cada categoría dentro de los grupos que afecten al personal laboral fijo con carácter discontinuo.

Art. 36. Secciones Sindicales:

a) Las Centrales Sindicales, a través de sus Secciones Sindicales de Empresa podrán realizar tareas de propaganda y afiliación y disponer del tablón de anuncios para este fin.

b) Sin perjuicio de lo pactado en este artículo, hasta tanto no se dicten normas legales modificativas de estos derechos sindicales, se estará a las disposiciones en vigor para solucionar cualquier interpretación de las mismas. Estos derechos sindicales, expresados en este capítulo, lo son a reserva de lo que se legisle en el Estatuto del Trabajador o Estatuto de Derechos Sindicales.

CAPITULO XII

Comisión de vigilancia, interpretación y cumplimiento del Convenio

Art. 37. Se constituirá una Comisión de vigilancia como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio o de cualquier otro problema derivado de la aplicación del mismo.

La Comisión estará constituida por cuatro miembros titulares y cuatro suplentes por cada una de las partes firmantes, entendiéndose que la social estará elegida entre los componentes del Comité de Empresa y Consejo de Delegados.

La Comisión estará presidida por el Administrador general o representante del Patronato en quien delegue.

La Comisión se reunirá, previa petición de convocatoria de cualquiera de las partes, por escrito razonado al Presidente, señalando las causas que lo motivan.

El Presidente convocará en un plazo de setenta y dos horas la reunión.

El Presidente tendrá voz y voto.

Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados en acta, actuando como Secretario el más joven de los componentes de la Comisión.

CAPITULO XIII

Iniciativas y sugerencias

Art. 38. El Patronato de Apuestas Mutuas para mejorar las relaciones humanas del personal y que éste disfrute de aquellas mejoras que se puedan realizar por ahorro de material, mejor aprovechamiento de espacio, economía de gasto, simplificación de procesos o de tareas, etc., establece el sistema de iniciativas y sugerencias que serán premiadas en metálico.

Será considerada como iniciativa o sugerencia toda idea formulada por los trabajadores que conduzca a la mejora económica de los servicios, al mayor rendimiento del trabajo personal, a la supresión de trámites innecesarios y, en general, a cuanto se encamine a la mayor perfección de los servicios.

Para ello se establece el «buzón de ideas», que estará situado en un sitio visible del Patronato de Apuestas Mutuas y en el que los trabajadores podrán aportar sus iniciativas y sugerencias figurando su nombre, o bien de una forma anónima, utilizando el impreso con contrasena recortable en este caso, por si resultara premiada, que sea posible adjudicar el premio. Se establecerá una Junta presidida por el Administrador general o funcionario en quien delegue y estará constituida por personas idóneas dentro de los funcionarios de carrera y de trabajadores, en igual número.

El premio o la recompensa que se acuerde conceder al trabajador será señalado de acuerdo con las ventajas que represente la implantación de la iniciativa y la economía que pueda representar.

En caso de que esta iniciativa o sugerencia tuviera la posibilidad de ser patentada se efectuará por el Patronato de Apuestas Mutuas, conjuntamente con el trabajador que la propuso.

Los impresos para formular las iniciativas pueden ser impresos por el Patronato de Apuestas Mutuas, en los que, en este caso, deberán colocar una contraseña recortable para que pueda ser de identificación del trabajador que la ha presentado.

Las iniciativas que no sean aceptadas, pero que a juicio de la Junta tengan méritos suficientes por el esfuerzo realizado en su estudio, ideas originales, ingenio desplegado o el trabajo realizado, podrán ser premiadas en una cuantía discrecional, que será fijada por la Jefatura del Patronato, a propuesta de la Junta.

CAPITULO XIV

Disposiciones varias

Art. 39. *Anticipos.*—El personal fijo de plantilla y que cuente con más de dos años de antigüedad en el Patronato de Apuestas Mutuas tendrá derecho a solicitar para casos de necesidad debidamente justificados un anticipo sin interés hasta el importe de tres mensualidades del salario base sin complementos. La amortización del mismo se efectuará por partes iguales, sin que pueda exceder del 10 por 100, en las diez mensualidades siguientes a la de su concesión.

CAPITULO XV

Régimen asistencial

Art. 40. El Patronato de Apuestas Mutuas propondrá al Ministerio de Hacienda un régimen asistencial, consistente en premios de nupcialidad, natalidad, de fidelidad por jubilación,

de ayuda por fallecimiento y de becas para estudio de los hijos de trabajadores.

El estudio de la propuesta se realizará por la Comisión de vigilancia del Convenio y será sometida, antes de llevarla al Ministerio de Hacienda, a la consideración del Consejo de Administración del Patronato.

DISPOSICION TRANSITORIA

Aprobado el presente Convenio por la Autoridad laboral correspondiente, previo informe del Ministerio de Hacienda y una vez que existan en los presupuestos del Patronato los créditos suficientes, se procederá a efectuar el acoplamiento del personal actual a las nuevas categorías, sobre lo cual entenderá la Comisión de vigilancia.

Las plazas vacantes en las distintas categorías y grupos profesionales, después de efectuarse los nombramientos anteriores, se cubrirán de acuerdo con lo dispuesto en el presente Convenio.

DISPOSICION FINAL

El presente Convenio, que recoge condiciones mínimas superiores a las establecidas en el Reglamento de Personal de 4 de febrero de 1957, modifica el mismo en virtud del contenido del presente Convenio. Este Convenio será homologado por la Autoridad laboral correspondiente, previo informe del Ministerio de Hacienda.

El presente Convenio se entenderá modificado cuando disposiciones generales y de rango superior así lo establezcan.

TABLA SALARIAL

Personal laboral fijo de plantilla

Clasificación con nivel	Sueldo mensual (14)	Complementos mensuales			
		Penosidad (11)	Ayuda comida (11)	Productividad (11)	Mayor responsabilidad (11)
Programador máquinas (3)	40.000		1.000		8.000
Encargado sistema escrutinio (4)	35.000		1.000		6.000
Encargado microfilme (4)	35.000		1.000		5.000
Encargado grabadores convertidores (4)	35.000		1.000		6.000
Encargado controladores (5)	33.000		1.000		4.000
Controladores (6)	30.200		1.000		
Grabadores verificadores (6)	30.200		1.000	5.000	
Clasificadores	30.200		1.000		
Encargado reprografía (4)	35.000	3.500	1.000		
Ayudante reprografía (8)	27.500	2.750	1.000		
Mecánicos Electricistas, etc. (6)	30.200	3.020	1.000		
Telefonistas (6)	30.200		1.000		
Mozos almacén escrutinio (10)	26.700	2.670	1.000		
Limpiadoras (13)	21.300				
Vigilantes (10)	26.700				

ANEXO

Tabla salario del personal fijo con trabajo discontinuo

Clasificación laboral	Puestos	Sueldo diario	Horas de trabajo	Clasificación laboral	Puestos	Sueldo diario	Horas de trabajo
Grupo 1.º				Grupo 1.º, d)			
Operarios de sistemas de escrutinio:				Liquidador de establecimientos receptores:			
Laborables	35	2.261	6	Laborables	51	1.298	4
Laborables (horas nocturn.)	35	2.778	6	Laborables	51	1.650	4
Domingos	25	2.603	6	Laborables con horas nocturn.	30	2.590	7
Domingos (horas nocturn.)	25	3.128	6	Grupo 1.º, e)			
Laborables	10	1.386	4	Contador-Separador:			
Grupo 1.º, b)				Laborables			
Operario máquina para microfilm:				Laborables con horas nocturn.			
Laborables	125	2.261	7	Laborables			
Grupo 1.º, c)				Grupo 1.º, f)			
Operarios de lectores microfilme:				Escrutador:			
Laborables	30	2.261	6	Domingo con horas nocturn.	70	2.603	4
Laborables	20	1.298	4	Laborables	80	1.298	4
				Laborables			
				Laborables			
				Grupo 1.º, g)			
				Auxiliar de trabajos de escrutinio:			
				Domingos			
				Laborables			

Clasificación laboral	Puestos	Sueldo diario	Horas de trabajo
Grupo 2.º, a)			
Operario de reprografía y revelado de películas:			
Laborables	17	1.648	4
Laborables	17	2.085	6
Grupo 3.º			
Subalternos de operaciones escrutinio:			
Laborables con horas nocturn.	18	1.889	4
Festivos con horas nocturn.	10	2.250	4
Laborables	60	1.889	7

Mº DE INDUSTRIA Y ENERGIA

16328 RESOLUCION de 24 de julio de 1980, de la Dirección General de la Energía, por la que se aprueban las tarifas y precios de aplicación a la venta de gas natural por la «Empresa Nacional del Gas, S. A.», a los usuarios industriales directamente suministrados por ella.

La «Empresa Nacional del Gas, S. A.» (ENAGAS), ha solicitado aprobación de las tarifas y precios de aplicación para la venta de gas natural por ENAGAS a los usuarios industriales directamente suministrados por ella.

La Comisión Delegada para Asuntos Económicos, en su reunión del día 14 de julio de 1980, ha autorizado un precio medio de venta de gas natural de emisión a los usuarios industriales directamente suministrados por ENAGAS de 1,6409 pesetas/termia.

En consecuencia, en virtud de lo facultado a la Dirección General de la Energía en el citado acuerdo de la Comisión Delegada para Asuntos Económicos, y en consonancia con lo que a este respecto establece el capítulo VI del Reglamento General del Servicio Público de Gases Combustibles, aprobado por Decreto 2913/1973, de 28 de octubre,

Esta Dirección General ha resuelto:

1.º Aprobar las tarifas y precios de aplicación a las ventas de gas natural por canalización efectuadas por la «Empresa Nacional del Gas, S. A.», a los usuarios industriales directamente suministrados por ella, que figuran en el anexo que acompaña a la presente Resolución.

Los precios de venta del anexo se entenderá que son netos, es decir, no incluyen los impuestos especiales ni cualquier otro impuesto o recargo tributario relativos a las operaciones de venta de gas legalmente establecidos, los que se repercutirán separadamente en las correspondientes facturas.

2.º No podrán realizarse reventas del gas natural suministrado por la «Empresa Nacional del Gas, S. A.», salvo en casos excepcionales, debidamente justificados.

Las correspondientes tarifas de aplicación deberán ser aprobadas en este caso por la Dirección General de la Energía, previa solicitud conjunta de las Empresas interesadas.

3.º Las tarifas y precios de aplicación que se establecen en la presente Resolución serán de aplicación para las facturaciones de los consumos efectuados a partir de las cero horas del día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 24 de julio de 1980.—El Director general, Ramón Leonato Marsal.

ANEXO

IP.—Suministros industriales con un consumo inferior a 30.000 termias/día.

Aplicación: A todo usuario que deba utilizar el gas natural como combustible, suministrado a través de canalización, para su empleo en procesos industriales y cuyo consumo máximo diario contratado no exceda de 30.000 termias.

Servicio: Gas natural con un poder calorífico superior no inferior a 9 termias/metro cúbico a 15º C y 760 milímetros de columna de mercurio.

Precio:

a) El precio unitario del gas natural suministrado bajo esta tarifa es de 1,7680 pesetas/termia (1,5207 pesetas/kilovatio/hora).

b) Se establece una facturación mínima mensual equivalente a dieciséis días de consumo diario máximo contratado, al precio de 1,7680 pesetas/termia (1,5207 pesetas/kilovatio/hora).

c) Toda punta de consumo que sobrepase en un 10 por 100 el valor máximo horario contratado se facturará a cuatro veces el precio unitario mencionado.

d) Al importe de la factura se añadirá un recargo fijo mensual de ocho pesetas por cada metro lineal de distancia desde la estación de regulación y medida del usuario a la conducción de distribución más próxima.

IG.—Aplicación: Suministros industriales cuyo consumo máximo diario contratado sea mayor de 30.000 termias/día.

Servicio: Gas natural con un poder calorífico superior no inferior a 9 termias/metro cúbico a 15º C y 760 milímetros de columna de mercurio.

Tarifa	Aplicación Combustible al que sustituye el gas natural y/o usos a los que se destina	Precio del gas	
		Ptas/termia	Ptas/kw/h.
IG1	Sustitución de gases licuados del petróleo	2,4729	2,127
IG2	Sustitución de otros combustibles		
IG21	Cerámica artística, metalurgia especial de precisión y similares	1,7680	1,5207
IG22	Fabricación de azulejos, esmaltes cerámicos, metalurgia especial, cales especiales para siderurgia y similares	1,6887	1,4525
IG23	Productos esmaltados vitrificados y similares	1,6120	1,3865
IG24	Procesos de secado, ladrillería fina, botellería y similares	1,5931	1,3702
IG25	Procesos metalúrgicos normales	1,4560	1,2523
IG26	Utilizaciones varias del gas en hornos, producción de vapor, etc., no incluidos en los apartados anteriores	1,3910	1,1964
IG27	Utilización en cementeras en régimen de suministro interrumpible	1,1488	0,9881

Sobre los precios anteriores se efectuará una reducción de hasta 3,5 por 100 en función de la uniformidad en el régimen de consumos. Se exceptúan los suministros contratados en régimen interrumpible.

Al importe de la factura se añadirá un recargo fijo por distancia desde la cámara de regulación y medida del usuario a la canalización de distribución más próxima, cuyo valor se determinará según sea el consumo diario contratado, de acuerdo con la siguiente tabla:

Consumo diario contratado 10³ termias/día.	Recargo mensual Ptas/metro lineal
Hasta 300	65
De 300 a 600	81
De 600 a 1.200	92
De 1.200 a 3.600	103
Más de 3.600	162

16329 RESOLUCIÓN de 24 de julio de 1980, de la Dirección General de la Energía, por la que se aprueban los precios de venta de gas natural por la «Empresa Nacional del Gas, S. A.».

La «Empresa Nacional del Gas, S. A.» (ENAGAS), ha solicitado aprobación de los precios de venta de gas natural a sus clientes directamente suministrados.

La Comisión Delegada para Asuntos Económicos, en su reunión del día 14 de julio de 1980, ha acordado modificar los precios y tarifas de diversos suministros de gas.

En consecuencia, en virtud de lo establecido en los artículos 56 y 57 del capítulo VI del Reglamento General del Servicio Público de Gases Combustibles, aprobado por Decreto 2913/1973, y en ejecución de lo dispuesto en los apartados 11 y 12 del acuerdo de la Comisión Delegada para Asuntos Económicos referido en el párrafo anterior, previa consideración en cada caso de los diversos factores determinantes de las modificaciones a introducir en los citados precios y tarifas de gas,