

de abril de 1979 por la Audiencia Territorial de Madrid, en el recurso contencioso-administrativo número 381/78, promovido por don Joaquín Cobo Sierra, sobre liquidación de cuotas, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que, desestimando el recurso contencioso-administrativo formulado por la representación procesal de don Joaquín Cobo Sierra, frente a la Resolución de la Dirección General de Prestaciones del Ministerio de Sanidad y Seguridad Social, en cuanto confirmatoria en alzada de la de diez de mayo de mil novecientos setenta y siete de la Delegación Provincial de Trabajo de Madrid, por la que se desestimó la reclamación contra acta número tres mil doscientos noventa y seis/mil novecientos setenta y seis, de nueve de marzo de mil novecientos setenta y seis, de liquidación de las correspondientes cuotas, por un importe total de ochenta y una mil trescientas cincuenta y nueve pesetas, debemos declarar y declaramos la conformidad a derecho de los aludidos actos, sin expresa imposición de las costas causadas.»

Madrid, 16 de noviembre de 1982.—El Director general, José María García Oyaregui.

34411

**RESOLUCION de 29 de noviembre de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el personal laboral del Patronato de Apuestas Mutuas Deportivas Benéficas.**

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito estatal para el personal laboral del Patronato de Apuestas Mutuas Deportivas Benéficas, al que se acompaña el informe emitido por el Ministerio de Hacienda en cumplimiento del artículo 8.º de la vigente Ley 44/1981, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio de 1982, que contiene los crecimientos de la masa salarial correspondiente a 1982 para dicho Convenio, de acuerdo con la norma citada, y, en consecuencia, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General de Trabajo, con notificación de ello a la Comisión Negociadora, que queda advertida del obligado cumplimiento de la Ley 44/1981, de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio de 1982, en aplicación del Convenio de referencia.

Segundo.—Remitir un ejemplar del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 29 de noviembre de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonedo.

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

### 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 con 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 **Ámbito de aplicación.**—El personal laboral del Patronato de Apuestas Mutuas Deportivas Benéficas, se regirá por el presente Convenio y en lo no establecido en el mismo, por lo establecido en las normas de derecho laboral de aplicación general.

2.2 El presente Convenio Colectivo 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 servicio 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 desempeñan 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 dedicada a la actividad de Apuestas Mutuas Deportivas Benéficas aprobada por la 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.**—La vigencia será de 1 de agosto de 1982 a 31 de julio de 1983.

La tabla salarial que figura en el anexo será de aplicación a partir del pasado 1 de enero de 1982.

3.1 El presente Convenio podrá ser denunciado por una u otra parte con antelación no inferior a dos meses respecto de la fecha de vencimiento del período inicial de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas anuales. Dicha denuncia deberá formularse por escrito ante la Dirección General de Trabajo, dándose cuenta necesariamente de la misma a la otra parte.

### Art. 4.º Organización del trabajo.

4.1 La organización práctica del trabajo, con sujeción a las normas y disposiciones legales, es facultad de la Dirección del Patronato, de acuerdo con el número 8 del artículo 4.º de la Orden ministerial de Hacienda de 24 de diciembre de 1974, y teniendo en cuenta las directrices y mandatos que señalen los Organos competentes del Ministerio de Hacienda.

4.2 En materia de implantación de nuevos sistemas de trabajo, racionalización, modificación de plantilla, movilidad u organización en general, el Comité será informado y emitirá su correspondiente informe previo. Si éste fuera negativo se discutirá su contenido en la Comisión Paritaria sobre organización y racionalización del trabajo, que se cree a los efectos oportunos, para lograr, en su caso, tras la aportación de las argumentaciones oportunas de Empresa y Comité, las soluciones y condiciones de trabajo que mejor convenga y los intereses de ambas partes. Esta información se realizará con quince días de antelación.

#### 4.3 Al personal laboral le corresponde:

a) Obtener en compensación de su trabajo las remuneraciones establecidas por las disposiciones vigentes que le 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 cubiertas todas las plazas, grupos y categorías enumeradas, si las necesidades del servicio no lo requieren.

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.

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 u ordenadores.

b) Técnico de mantenimiento y conservación: Es aquel que se encarga de la conservación y mantenimiento de los locales y sistemas de ventilación, refrigeración y eléctrico del edificio.

c) 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.

d) Encargado de máquinas para microfilmar y de lectores 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.

e) Encargado de máquinas grabadoras y convertidoras: Es aquel que realiza la distribución del trabajo de las máquinas grabadoras, controla las «cassettes», cintas y discos.

f) 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.

g) 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 microfilmar, 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.

h) 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.

i) 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 las mismas así como prepara la documentación para hacer llegar a los accertantes 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.

j) Encargado de reprografía: Es aquel que se responsabiliza con su trabajo del funcionamiento del departamento y de las máquinas de reproducción (multicopias, serocopias, fotocopiadoras, reproductoras de planos, encuadernadoras, etc.). Es responsable de los trabajos correspondientes y de la buena representación 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 los aparatos de aire climatizado.

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 o telegráfica, conectando llamadas con los distintos despachos, y tomando nota de conferencias interurbanas de los suplitorios conectados con 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 modos de transporte y a los distintos despachos, así como 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 admi-

nistra 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 máquina para microfilmar: Es aquel que opera con las máquinas para microfilmar los cuerpos B-1, cuidando de que este proceso se realice de conformidad con las instrucciones que reciban realizando las operaciones oportunas en los modelos establecidos, anotando el número 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 y revisa, si procediera, las liquidaciones, extendiendo el documento donde se indican, 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, 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 de 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) Auxiliares de trabajos de escrutinio: Es aquel que prepara los boletos contenidos en las cajas para proceso posterior y revisa su orden por apuesta. Coloca abanderados y se ocupa de que los deficientemente microfilmados y nuevamente procesados estén en su orden y lleven 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 películas de microfilme.

Grupo tercero.—Subalternos de operaciones de escrutinio y complementarias del mismo:

Es el 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. Colocan 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 Mutuas 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 a 1 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 de alta en la respectiva categoría profesional dentro del grupo de que se trate y la de ingreso en

el Organismo en la forma determinada en el párrafo anterior. La de 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 publicará en los dos primeros meses de cada año natural, con expresión de las vacantes existentes y se notificará al Registro de Personal de la Comisión Superior de Personal.

#### 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 en los dos primeros meses de cada año natural y a la que como mínimo se le exigirán los mismos datos y requisitos que el escalafón del personal 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 ingresos en el Patronato de Apuestas Mutuas. 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 aquella 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. Ingresos y cobertura de plazas.

##### 11.1 Personal fijo de plantilla:

11.1.1 El personal fijo discontinuo tendrá derecho preferente respecto al personal de nuevo ingreso para cubrir las vacantes del personal continuo.

11.1.2 El pase personal fijo discontinuo a continuo se efectuará por concurso-oposición.

11.1.3 La admisión del personal de nuevo ingreso se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de colocación.

##### 11.2 Personal fijo con carácter discontinuo:

11.2.1 Será contratado entre los aspirantes que tengan presentada solicitud y, en todo caso, de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de colocación.

##### 11.3 Nuevos ingresos.

11.3.1 Los ingresos serán regulados en materia de selección, pruebas, preferencias, etc., por la Comisión Mixta que se cita en el artículo 18, sin perjuicio de que la Empresa se reserve el 50 por 100 de las plazas.

#### Art. 12. Ascensos y promociones.

12.1 Personal fijo de plantilla.—Cuando se produzca una vacante o se constituyan nuevas plazas, el acceso a las mismas se efectuará por concurso-oposición entre el propio personal fijo continuo y discontinuo de la siguiente forma:

- 50 por 100 de las plazas entre personal fijo de plantilla.
- 50 por 100 restante entre personal fijo de plantilla y fijo discontinuo, no puntuando la condición de ser fijo de plantilla.

12.2 Personal fijo con carácter discontinuo.—Los ascensos a categoría superior o pase a mayor número de actuaciones se efectuarán, en todos los casos, por concurso-oposición.

12.3 La representación social estudiará en un plazo de seis meses las normas prácticas para el desarrollo de dichos principios de ascenso y promoción que someterá a la consideración de la Empresa. La Comisión Mixta será la encargada de aplicar las normas y baremos resultantes.

#### Art. 13. Tribunal examinador.

13.1 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, el de la Sección de Escrutinio y tres representantes designados por el Comité de Empresa.

Para constituirse válidamente será necesaria la asistencia de tres Vocales. Los acuerdos se tomarán por mayoría de los asistentes.

13.2 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.

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

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.

#### 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.

c) Para los traslados dentro del mismo grupo de personal que suponga alguna mejora o beneficio para el trabajador, tendrán preferencia los de mayor antigüedad en la categoría de que se trate.

Art. 16. *Comisión Mixta*.—Estará compuesta por ocho miembros, cuatro de la representación económica y cuatro de la representación social.

Será función específica de esta Comisión, la preparación y admisión de datos sobre las futuras pruebas de ascenso y provisión de vacantes que tenga lugar en el Patronato.

En cada momento será función de esta Comisión, la confección de baremos y pruebas de aptitud, de acuerdo con los artículos 11, 12 y concurrentes sin salirse de las líneas preceptivas que estos artículos marcan.

### CAPITULO VI

#### Contratos y término de la relación laboral

Art. 17. *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. 18. *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 justificadas, si el contrato es de un solo día de trabajo; más de diez si es de dos días de trabajo y más de quince si es de tres días de trabajo. En todo caso, y para los dos últimos supuestos, cuando se incurra en más de cinco faltas sin justificar en una actuación fijada para un día determinado dentro de cada jornada de concursos, supondrá la baja del trabajador en el mismo, con pérdida de los derechos que pudieran corresponderle de concurrir a una nueva actuación.

c) Serán de aplicación las disposiciones vigentes que regulan esta materia.

### CAPITULO VII

#### Reestructuración de plantilla, absorción del Organismo y supresión del mismo

##### Art. 19. Personal fijo de plantilla:

19.1 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.

19.2 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 de acuerdo con la norma absorbente.

19.3 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. 20. Personal fijo con trabajo discontinuo:**

20.1 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.

20.2 En caso de absorción del Patronato de Apuestas Mutuas 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. 21. Jornada del personal fijo de plantilla.**

21.1 La jornada laboral de este personal será de cuarenta horas semanales no pudiendo exceder de 1.880 horas anuales.

21.2 El Patronato establecerá tanto el régimen de jornada partida como intensiva para el personal afectado por el presente Convenio y en estos casos, se tendrá derecho a un descanso de una hora en el primer supuesto y de veinte minutos en el segundo. No obstante, se estudiará la implantación de jornada intensiva para todo el personal laboral del Patronato de Apuestas Mutuas Deportivas Benéficas.

**Art. 22. Jornada del personal fijo de trabajos discontinuos:**

22.1 La jornada de este personal será como máximo de ocho horas diarias por actuación completa y de cuatro horas en mañana o tarde para los de media actuación, facilitando en lo posible a los primeros la posibilidad de jornada continuada.

**Art. 23. Horario.**

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

En todo caso, se abrirá 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 indemorable ejecución.

23.2 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.

23.2.1 Cada seis horas de trabajo de los sábados y fuera de la jornada habitual, dará derecho a una jornada completa de descanso en día laborable.

23.2.2 La jornada de trabajo en días festivos dará derecho a dos jornadas de descanso en días laborables de acuerdo con las necesidades de servicio. Si no se puede disfrutar en los siguientes treinta días se compensará económicamente.

**23.3 Personal fijo con trabajo discontinuo:**

23.3.1 Tendrá el horario fijado con 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.

23.3.2 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.

23.3.3. 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. En caso de traslación de actuaciones de días festivos a laborables, se someterá a previa negociación entre las partes afectadas, interviniendo como mediador si fuere necesario, la Comisión de Vigilancia, Interpretación y Cumplimiento del Convenio.

23.4 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. 24. Vacaciones.**

24.1 El personal laboral fijo de plantilla tendrá derecho al disfrute de treinta días naturales de vacaciones al año.

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.

24.2 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 la realización del trabajo imprescindible. Caso de no poder disfrutar el personal los días hábiles de la semana coincidentes con esta fiesta se ofrecerán en compensación otros días laborables dentro de los cuarenta hábiles siguientes.

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

24.3 Como quiera que se suprime la prima de asiduidad fijada en el artículo 23.4, del Convenio 81, ésta se sustituye por un plus de mayor rendimiento que se regula en el artículo 34.6.

## CAPITULO IX

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

**Art. 25. Permisos.**

25.1 El personal laboral fijo de plantilla tendrá derecho a permisos con sueldo, con la precisa justificación, en los casos:

a) Matrimonio, quince días, que podrá disfrutar el empleado sin solución de continuidad con las vacaciones.

b) Fallecimiento de hermanos, tres días y dos más por desplazamiento.

c) Fallecimiento del cónyuge, ascendientes y descendientes en primer grado, tres días y dos más por desplazamiento.

Fallecimiento de ascendientes y descendientes en segundo grado, tres días.

d) Enfermedad grave del cónyuge, padres e hijos, de uno o dos días, pudiendo ampliarse si concurre gravedad.

e) Para dar cumplimiento a un deber de carácter público, el tiempo indispensable.

f) Necesidades familiares justificadas, por el tiempo indispensable, dentro de la jornada laboral.

g) Alumbramiento de la esposa, tres días, pudiendo ampliarse si concurre gravedad.

Los trabajadores que llevan como mínimo un año de servicio tendrán derecho a solicitar permiso sin sueldo por un período máximo de treinta días cada año. El Patronato de Apuestas Mutuas los otorgará siempre que lo permitan las necesidades del servicio y fuera de los meses de julio y agosto excepto por causa debidamente justificada.

25.2 El personal fijo con trabajo discontinuo tendrá derecho a permiso con sueldo en los supuestos a), b), c), d), e) y g) del artículo anterior, cuando las circunstancias que lo motivan y el período de permisos 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 el supuesto f) del artículo anterior.

**Art. 26. Licencias.**

26.1 Personal laboral fijo de plantilla.—Las licencias del personal femenino por motivo de alumbramiento se ajustarán 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. Los trabajadores casados recibirán el 75 por 100 del sueldo base sin complementos más las pagas extras.

26.2 Personal fijo con trabajo discontinuo.—En 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 un período máximo de 14 jornadas.

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. 27. Enfermedades:**

27.1 Personal laboral fijo de plantilla.—Los trabajadores en situación de incapacidad transitoria por enfermedad común, accidente no laboral, accidente de trabajo o enfermedad profesional, tendrán 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 establecido.

El Patronato de Apuestas Mutuas a través de la Sección de

Personal, podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador mediante reconocimiento a cargo de personal médico.

Habrà 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.

27.2 Personal fijo de carácter discontinuo.—Los trabajadores que tengan cumplido su periodo 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. 28. Excedencias:

28.1 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 incorporará al puesto de trabajo.

Si estuviese cubierta la vacante y hubiese vacantes en categoría inferior, se le podrá reincorporar 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 por las disposiciones vigentes en esta materia, en cuya excedencia permanecerá mientras esté en situación de invalidez provisional.

28.2. 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 periodo de, al menos, dos temporadas más. Se tendrán en cuenta las condiciones del punto 28.1, párrafo tercero.

Art. 29. 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 fijos de carácter discontinuo, las cuotas satisfechas por el trabajador y el Patronato no alcancen los días de cotización suficientes 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 Comité de Empresa.

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

Art. 30. Jubilación.—Se aplicarán las normas de carácter general.

### CAPITULO X

#### Retribuciones

Art. 31. Plus Convenio.—El Plus Convenio, al igual que el Convenio anterior, se considera a todos los efectos como sueldo, girando los trienios sobre dicha remuneración.

Art. 32. 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 periodos de pruebas y consistirá en trienios del 7 por 100 sobre el salario base y se devengará desde el 1 de enero del año en que se cumpla el trienio.

Por servicios prestados con anterioridad al 1 de enero de 1978, en que adquirieron la condición de trabajadores fijos, se les reconoce un plus anual por permanencia de 24.000, 19.200, 15.600 y 7.800 pesetas, de acuerdo con los periodos que se indican en el segundo párrafo del apartado siguiente:

b) Para el personal fijo con trabajo discontinuo se establece un plus de permanencia consistente en un aumento del 7 por 100 del salario base por cada 380, 240 ó 120 días efectivos de tra-

bajo, según comprendan los contratos tres, dos o un día de curso de pronósticos y el número de éstos no supere al de 120 en las tres últimas temporadas. 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 de 1 de septiembre de 1978.

No obstante lo anterior, se establece un plus inicial sin repercusión por servicios prestados con anterioridad a 1 de enero de 1978, 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 veintidós años devengarán 200 pesetas por día de trabajo; los que superen quince años y no lleguen a los veintidós, 160 pesetas; los que superen seis sin llegar a los quince años, 130 pesetas, y los que lleven más de tres años sin llegar a los seis, 65 pesetas.

Para todo el personal, se estimará como periodo 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 contará a partir de la fecha de su último ingreso, perdiendo los que pudieran corresponderle por los periodos anteriores.

#### Art. 33. Otras percepciones:

33.1 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 más el plus de convenio, incrementado en los trienios. En el supuesto del personal con permiso sin sueldo, excedencia, o nuevo ingreso, el importe de las gratificaciones será ponderado en razón de los días trabajados en los periodos de 1 de julio a 1 de diciembre y de esta fecha a 30 de junio.

El personal fijo con carácter discontinuo percibirá dos pagas extraordinarias en los meses de julio y diciembre. Su cuantía se cifra en lo que debieran percibir durante cuatro jornadas, del sueldo base el plus de permanencia, si es de una actuación, y de cuatro semanas en julio y tres en diciembre para el personal con dos y tres actuaciones.

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

#### Art. 34. Casos especiales de retribución:

34.1 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.

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

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

En este caso los trabajadores tendrán derecho a percibir un plus complementario en la cuantía máxima 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 con condiciones normales de ejecución.

Sólo se consideran incluidos en este grupo los Encargados de Reprografía, Ayudantes de Reprografía, Operarios de Reprografía y revelado de películas, Lectores de microfilme y los Mozos de almacén y Subalternos de operaciones de escrutinio y complementarios del mismo.

34.4 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 un rendimiento superior, puedan tener un estímulo y una compensación económica.

Este plus se fija como máximo en el 20 por 100 del salario base del personal fijo de plantilla, clasificado en las categorías a), b), c), d), e), f) y h) del artículo 7.º apartado 7.1, grupo 1.º y en el mismo porcentaje 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 fondos se constituirá una Comisión integrada por el Administrador general del Patronato, el Director Técnico, el Jefe de la Sección de Personal, el Jefe de la Sección de Escrutinio y tres empleados fijos de plantilla o de carácter discontinuo que resolverán, previos los informes pertinentes de los Jefes respectivos.

El plus de mayor responsabilidad en la cuantía máxima del 15 por 100, se fija para aquellos puestos de trabajo sobre los que recae la distribución y control del trabajo.

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

34.6 De acuerdo con lo regulado en el artículo 24.3, como quiera que se suprime la prima de asiduidad fijada en el artículo 23.4, del Convenio 81, ésta se sustituye por un plus de mayor rendimiento para todo el personal laboral, que será financiado con las faltas de asistencia al trabajo, enfermedad, cumplimiento del Servicio Militar o cualquier otra causa de absentismo.

mo, la que en ningún caso podrá exceder del 25 por 100 del importe a que asciendan las cantidades dejadas de abonar por dichas causas; liquidándose éste, una vez finalizado el ejercicio económico, por la cantidad y la forma que se acuerde entre la Empresa y el Comité de Empresa.

### CAPITULO XI

#### Comité de Empresa

Art. 35. *Representación.*—En el supuesto de que algún Centro de Corte de los radicados fuera de Madrid procediera a realizar elecciones de representantes, a las que alude el artículo 72 del Estatuto de los Trabajadores, en el Reglamento de procedimiento del Comité de Empresa se adoptarían las fórmulas adecuadas para coordinar su actuación con tales representantes.

Art. 36. *Derechos del Comité.*—Con carácter general los establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo, detallándose entre ellos:

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 siempre que sean empleados fijos de plantilla de jornada completa, dispondrán cada uno de treinta y cinco horas mensuales, dentro de su jornada laboral, para desarrollar funciones propias de su cargo. El resto del personal laboral dispondrá de un número de horas proporcional por la jornada que realice cada uno. Cuando el desarrollo de sus funciones exija desplazarse fuera de las oficinas del Patronato, podrá exigirse la debida justificación.

d) El el disponer de un local para sus reuniones, así como del material que se considere necesario para desarrollar sus trabajos.

e) El de convocar asambleas, en las condiciones fijadas por el Estatuto de los Trabajadores.

f) El de disponer de tableros de anuncios para informar a los trabajadores de los asuntos tratados y que son de su competencia.

g) Cualquier sanción derivada de la 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.

h) Podrán acumularse en el Presidente y Secretario del Comité de Empresa parte de las horas sindicales de los demás componentes, sin rebasar en total cincuenta horas mensuales cada uno en el caso de tratarse de personal fijo continuo y en su proporción en los discontinuos. Pudiendo ser sustituidos por otros miembros previa propuesta y aprobación de la Dirección del Patronato.

Art. 37. *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 se estará a las disposiciones en vigor para solucionar cualquier interpretación de las mismas, y en especial de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

### CAPITULO XII

#### Seguridad e Higiene

Art. 38. *Seguridad e higiene.*—Se estará a lo establecido en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el trabajo y demás normas concordantes. Debiendo reunirse la Comisión de Seguridad e Higiene del Patronato al menos una vez al mes.

Art. 39. *Reconocimiento médico.*—La Comisión de Seguridad e Higiene en el Trabajo podrá establecer los reconocimientos médicos que estime oportunos de acuerdo con la Dirección de este Organismo.

### CAPITULO XIII

#### Comisión de Vigilancia, interpretación y cumplimiento del Convenio

Art. 40. Se constituirá una Comisión de Vigilancia como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio o de cualquier otro problema que surja 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.

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 motiven.

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

El Presidente tendrá voz y voto.

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

### CAPITULO XIV

#### Disposiciones varias

Art. 41. *Anticipos del personal fijo de plantilla.*—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 dos mensualidades del salario base sin complementos. La amortización del mismo se efectuará por partes iguales, sin que pueda exceder del 10 por 100 del sueldo mensual y en el plazo máximo de veinte mensualidades siguientes a la de su concesión. Se estudiará la posibilidad de reglamentar préstamos a medio y largo plazo, con independencia de los anticipos.

Art. 42. *Anticipos del personal fijo de plantilla discontinuos.* El personal fijo de trabajo discontinuo tendrá derecho a solicitar para casos de necesidad debidamente justificados un anticipo sin interés en las siguientes condiciones:

a) Ha de ser avalado por dos trabajadores laborales fijos de carácter continuo.

b) El importe será el sueldo más complementos de antigüedad en las siguientes cuantías: de ocho actuaciones para los que tengan una actuación contratada por jornada de concurso; de 16 para los de dos, y de 24 para los de tres.

c) El reintegro se efectuará mensualmente en la misma proporción que para los de trabajo continuo.

En caso de cese en el trabajo del avalado, deberá reintegrar importe que falte, en su defecto se procederá a efectuar el aval en los mismos importes mensuales que venía reintegrando.

Ambas clases de anticipos deberán ser informados previamente a su concesión por una Comisión nombrada por el Comité de Empresa.

### CAPITULO XV

#### Régimen asistencial

Art. 43. El Patronato solicitará del Ministerio de Hacienda u otros Organismos un fondo para atenciones sociales, becas, etc.

Por parte de la Empresa y el Comité de Empresa se establecerá una Comisión para el establecimiento de las normas de constitución de los fondos parciales y distribución de los mismos.

Dicho fondo será sometido a la aprobación del Ministerio de Hacienda.

### CAPITULO XVI

#### Formación y promoción profesional

Art. 44. De conformidad con lo que previene el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar al personal su promoción y formación profesional en el trabajo, será de cumplimiento con carácter mínimo, lo establecido en el Acuerdo Marco para el personal laboral de la Administración Civil del Estado y sus Organismos autónomos («Boletín Oficial del Estado» de 15 de julio de 1982), complementado con las prácticas más beneficiosas que se han venido practicando por la Empresa de forma habitual.

Sobre estos principios la representación social establecerá un reglamento básico que será de inmediata aplicación, sin perjuicio de que, conjuntamente con la Empresa se establezca en un plazo de seis meses un Reglamento General que regule en su debida amplitud las mejores opciones de formación y promoción profesional tanto para la Empresa como para el personal.

### CAPITULO XVII

#### Disposiciones varias

Art. 45. *Faltas y sanciones.*—Una Comisión Paritaria establecerá un régimen de faltas y sanciones, siguiendo los criterios de equiparación que propugna el Acuerdo Marco para el personal laboral de la Administración Civil del Estado y sus Organismos autónomos entre todo el personal que presta sus servicios en este Organismo.

Art. 46. *Vinculación a la totalidad del Convenio.*—El contenido del presente Convenio constituye un todo orgánico, de tal forma, que de no aprobarse alguna de sus normas por la autoridad competente al proceder a su homologación, quedará sin efecto lo pactado.

Art. 47. A partir de 1 de enero siguiente a la firma de este Convenio, se abonará a cuenta del siguiente Convenio de forma automática y proporcionalmente directa, una subida en las retribuciones igual a la que establezca la normativa aplicable para el mismo ejercicio económico rebajada en dos puntos, tramitándose para ello la oportuna autorización de la Dirección General de Presupuestos.

### DISPOSICIONES FINALES

Primera.—Cláusula de revisión.

Las negociaciones del presente Convenio se han desarrollado de acuerdo con los principios establecidos en el Acuerdo Marco para el personal laboral de la Administración Civil del Estado

y sus Organismos autónomos, cuya cláusula transitoria primera recoge el contenido de los acuerdos de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Nacional sobre Empleo en los términos siguientes: «Ante las dudas surgidas en la negociación colectiva del personal laboral al servicio de la Administración Pública la Comisión de Seguimiento interpreta que este personal está afectado por el Acuerdo Nacional de Empleo y al mismo tiempo constata que la cláusula 11.4 del ANE no se refiere a este personal. La Administración, por su parte, manifiesta que esta negociación deberá llevarse a cabo de conformidad con la Ley de Presupuestos para 1982, que permite dicha negociación se realice de modo coherente con lo dispuesto en el ANE».

En razón a lo avanzado de la fecha de conclusión de las negociaciones de este Convenio, derivada de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de 15 de julio de 1982, del referido Acuerdo Marco, la proyección sobre las tablas salariales del Convenio de los crecimientos de la masa salarial será percibida con posterioridad a producirse el hecho causante de la

cláusula de revisión salarial prevista en el apartado 11.3 del ANE, cláusula ésta cuyo objeto es el compensar a los trabajadores de la pérdida de poder adquisitivo y derivada del incremento del IPC a lo largo de 1982. Tal efecto de pérdida de poder adquisitivo se ha producido ya para el personal laboral afectado por el presente Convenio por la razón aludida de la fecha de conclusión de sus negociaciones. Por esta razón los efectos económicos de la cláusula de revisión prevista en el apartado 11.3 del ANE se imputarán y distribuirán sobre el conjunto de la masa salarial bruta de 1982; a tal fin en el momento de abonarse los atrasos salariales derivados de la aplicación retroactiva del Convenio se procederá a regularizar las tablas salariales de acuerdo con la mencionada cláusula de revisión salarial.

Segunda.—En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco para el personal laboral de la Administración Civil del Estado y sus Organismos autónomos («Boletín Oficial del Estado» de 15 de julio de 1982).

### Retribuciones del personal laboral

#### FIJO DE PLANTILLA

| Categoría                                   | Sueldo | Plus Convenio | Penosidad | Productividad | Responsabilidad |
|---------------------------------------------|--------|---------------|-----------|---------------|-----------------|
| <i>Con jornada completa</i>                 |        |               |           |               |                 |
| Técnico conservación y mantenimiento ... .. | 68.800 | 6.000         |           |               | 7.390           |
| Programador ... ..                          | 68.800 | 6.000         |           |               | 9.850           |
| E. sistemas escrutinio ... ..               | 62.500 | 6.000         |           |               | 7.390           |
| E. microfilme ... ..                        | 62.500 | 6.000         |           |               | 8.160           |
| E. Grabadores ... ..                        | 62.500 | 6.000         |           |               | 7.390           |
| E. Controladores ... ..                     | 60.600 | 6.000         |           |               | 4.930           |
| Controladores ... ..                        | 57.200 | 6.000         |           |               |                 |
| Grabadores ... ..                           | 57.200 | 6.000         |           | 6.200         |                 |
| Clasificadores ... ..                       | 57.200 | 6.000         |           |               |                 |
| E. reprografía ... ..                       | 62.500 | 6.000         | 4.310     |               |                 |
| Ayudante reprografía ... ..                 | 47.100 | 6.000         | 3.800     |               |                 |
| Mecánico ... ..                             | 50.600 | 6.000         | 3.800     |               |                 |
| Telefonista ... ..                          | 50.300 | 6.000         |           |               |                 |
| Mozos almacén ... ..                        | 46.300 | 6.000         | 3.300     |               |                 |
| Vigilantes ... ..                           | 46.300 | 6.000         | 3.300     |               |                 |
| <i>Con jornada reducida</i>                 |        |               |           |               |                 |
| E. Controladores ... ..                     | 40.200 | 3.000         |           |               | 4.280           |
| E. Controladores ... ..                     | 40.200 | 3.000         |           |               | 2.320           |
| E. Controladores ... ..                     | 38.800 | 3.000         |           |               | 1.170           |
| Jefe de equipo de Controladores ... ..      | 37.000 | 3.000         |           |               | 1.160           |
| Jefe de equipo de Controladores ... ..      | 38.000 | 3.000         |           |               |                 |
| Jefe de equipo de Controladores ... ..      | 34.500 | 2.000         |           |               |                 |
| Controladores ... ..                        | 29.300 | 2.000         |           |               |                 |
| Clasificadores ... ..                       | 29.300 | 2.000         |           |               |                 |
| Grabadores ... ..                           | 29.300 | 2.000         |           | 1.890         |                 |
| Auxiliar laboratorio ... ..                 | 30.300 | 2.000         | 1.780     |               |                 |
| Limpiadoras ... ..                          | 16.400 | 1.000         | 1.600     |               |                 |

#### DE TRABAJOS DISCONTINUOS

| Clasificación laboral            | Sueldo diario | Horas de trabajo | Productividad | Penosidad |
|----------------------------------|---------------|------------------|---------------|-----------|
| <b>GRUPO 1.º</b>                 |               |                  |               |           |
| <i>Sistemas escrutinio</i>       |               |                  |               |           |
| Domingos:                        |               |                  |               |           |
| Jefe ... ..                      | 5.400         | 8                |               |           |
| Operarios ... ..                 | 3.240         | 6                | 324           |           |
| Operarios horas nocturnas ... .. | 3.850         | 6                | 385           |           |
| Laborables:                      |               |                  |               |           |
| Jefe ... ..                      | 3.720         | 8                |               |           |
| Operarios ... ..                 | 2.900         | 6                | 290           |           |
| Operarios horas nocturnas ... .. | 3.590         | 6                | 359           |           |
| <b>GRUPO 1.º B</b>               |               |                  |               |           |
| <i>Máquinas microfilm</i>        |               |                  |               |           |
| Encargados ... ..                | 3.290         | 7                |               |           |
| Operarios ... ..                 | 2.900         | 7                | 435           |           |
| Operarios ... ..                 | 1.800         | 4                |               |           |
| Operarios horas nocturnas ... .. | 2.430         | 4                |               |           |
| <b>GRUPO 1.º C</b>               |               |                  |               |           |
| <i>Lectores</i>                  |               |                  |               |           |
| Operadores ... ..                | 2.900         | 6                | 290           | 290       |
| Operadores ... ..                | 1.800         | 4                | 180           | 180       |

| Clasificación laboral                              | Sueldo diario | Horas de trabajo | Productividad | Penosidad |
|----------------------------------------------------|---------------|------------------|---------------|-----------|
| <b>GRUPO 1.º D</b>                                 |               |                  |               |           |
| <i>Recepción</i>                                   |               |                  |               |           |
| Recepción .....                                    | 1.670         | 3                |               |           |
| Recepción horas nocturnas .....                    | 3.700         | 6                |               |           |
| Recepción Controladores horas nocturnas .....      | 5.190         | 8                |               |           |
| Controladores .....                                | 3.300         | 4                |               |           |
| Controladores horas nocturnas .....                | 3.940         | 6                |               |           |
| <b>GRUPO 1.º E</b>                                 |               |                  |               |           |
| <i>Contador Separador</i>                          |               |                  |               |           |
| Jefe .....                                         | 5.200         | 8                |               |           |
| Encargados .....                                   | 4.380         | 8                |               |           |
| Separadores .....                                  | 1.800         | 4                |               |           |
| Separadores horas nocturnas .....                  | 2.530         | 4                |               |           |
| <b>GRUPO 1.º F</b>                                 |               |                  |               |           |
| <i>Escrutadores</i>                                |               |                  |               |           |
| <i>Domingos:</i>                                   |               |                  |               |           |
| Jefe .....                                         | 3.870         | 5                |               |           |
| Encargados .....                                   | 3.370         | 5                |               |           |
| Escrutadores .....                                 | 3.180         | 4                |               |           |
| Escrutadores .....                                 | 2.180         | 3                |               |           |
| <i>Laborables:</i>                                 |               |                  |               |           |
| Jefe .....                                         | 3.300         | 5                |               |           |
| Encargados .....                                   | 2.000         | 5                |               |           |
| Encargados .....                                   | 3.270         | 6                |               |           |
| Escrutadores .....                                 | 2.900         | 7                |               |           |
| Escrutadores .....                                 | 1.600         | 4                |               |           |
| <b>GRUPO 1.º G</b>                                 |               |                  |               |           |
| <i>Auxiliares trabajos de escrutinio</i>           |               |                  |               |           |
| <i>Domingos:</i>                                   |               |                  |               |           |
| Jefe .....                                         | 4.600         | 6                |               |           |
| Encargados .....                                   | 4.280         | 6                |               |           |
| Auxiliares .....                                   | 2.450         | 4                |               |           |
| <i>Laborables:</i>                                 |               |                  |               |           |
| Encargados .....                                   | 3.870         | 7                |               |           |
| Encargados .....                                   | 2.700         | 5                |               |           |
| Encargados .....                                   | 2.100         | 4                |               |           |
| Auxiliares .....                                   | 1.800         | 4                |               |           |
| Auxiliares apertura sacas .....                    | 2.030         | 5                |               |           |
| Auxiliares corrección errores .....                | 1.800         | 4                |               |           |
| Control sellos J. C. ....                          | 2.900         | 4                |               |           |
| Junta control .....                                | 1.990         | 4                |               |           |
| Auxiliares .....                                   | 2.340         | 5                |               |           |
| <b>GRUPO 2.º A</b>                                 |               |                  |               |           |
| <i>Operarios reprografía y revelado: películas</i> |               |                  |               |           |
| <i>Domingos:</i>                                   |               |                  |               |           |
| Operarios .....                                    | 2.580         | 4                |               | 256       |
| Operarios horas nocturnas .....                    | 2.970         | 4                |               | 297       |
| <i>Laborables:</i>                                 |               |                  |               |           |
| Operarios .....                                    | 2.000         | 4                |               | 200       |
| Operarios .....                                    | 2.540         | 6                |               | 254       |
| Operarios .....                                    | 3.270         | 8                |               | 327       |
| <b>GRUPO 3.º</b>                                   |               |                  |               |           |
| <i>Subalternos operaciones escrutinio</i>          |               |                  |               |           |
| <i>Domingos:</i>                                   |               |                  |               |           |
| Sin horas nocturnas .....                          | 3.150         | 7                |               | 315       |
| Sin horas nocturnas .....                          | 2.400         | 4                |               | 240       |
| Con horas nocturnas .....                          | 2.780         | 4                |               | 278       |
| <i>Laborables:</i>                                 |               |                  |               |           |
| Con horas nocturnas .....                          | 5.280         | 8                |               | 528       |
| Con horas nocturnas .....                          | 3.960         | 6                |               | 396       |
| Con horas nocturnas .....                          | 2.850         | 5                |               | 285       |
| Con horas nocturnas .....                          | 2.300         | 4                |               | 230       |
| Sin horas nocturnas .....                          | 2.800         | 7                |               | 280       |
| Sin horas nocturnas .....                          | 2.400         | 6                |               | 240       |
| Sin horas nocturnas .....                          | 1.680         | 4                |               | 168       |
| Sin horas nocturnas .....                          | 1.520         | 3                |               | 152       |