

no podrán utilizarse unidades que no hayan sido previamente clasificadas para Bachillerato.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.  
Madrid, 1 de agosto de 1983.—P. D., el Subsecretario, José Torreblanca Prieto.

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanzas Medias.

**25509** RESOLUCION de 22 de julio de 1983, de la Dirección General de Enseñanzas Medias, por la que se autoriza a impartir diversas enseñanzas a la Sección de Formación Profesional de Primer Grado de Puebla de Sanabria (Zamora).

La Sección de Formación Profesional de Primer Grado de Puebla de Sanabria (Zamora), fue creada por Orden de 5 de junio de 1981 («Boletín Oficial del Estado» del 8 de agosto siguiente), autorizándosele a impartir el Primer Grado de Formación Profesional en las ramas de Automoción, profesión Mecánica del Automóvil y Eléctrica, profesión Electricidad.

La citada Sección no ha podido iniciar su funcionamiento real por dificultades de acomodación surgidas en los locales que para su ubicación había cedido, en aquella fecha, el Ayuntamiento de dicha localidad.

Una vez subsanadas estas dificultades la Sección de Puebla de Sanabria va a comenzar sus actividades docentes a partir del próximo curso académico 1983-84.

Dado el tiempo transcurrido ante la fecha de puesta en funcionamiento hasta el verdadero comienzo de sus actividades, parece aconsejable, de acuerdo con el informe emitido al efecto por la Dirección Provincial del Departamento en Zamora el cambiar las enseñanzas contenidas en la citada Orden de 5 de junio de 1981, y teniendo en cuenta, asimismo, el punto cuarto de la Orden antes citada,

Esta Dirección General ha resuelto que las enseñanzas que van a impartirse en la Sección de Formación Profesional de Primer Grado de Puebla de Sanabria sean las de las ramas de Automoción, profesión Mecánica del Automóvil y de Hostelería y Turismo, profesión Servicios.

Lo que comunico a V. S. para su conocimiento y demás efectos.

Dios guarde a V. S.  
Madrid, 22 de julio de 1983.—El Director general, José Segovia Pérez.

Sr. Subdirector general de Formación Profesional.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**25510** RESOLUCION de 8 de septiembre de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito nacional para el Patronato de Apuestas Mutuas Deportivas Benéficas.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito nacional para el Patronato de Apuestas Mutuas Deportivas Benéficas, suscrito por la representación de la Dirección y por la representación de sus trabajadores, el día 8 de julio de 1983 y presentado en este Departamento con fecha 29 de agosto de 1983, en debida forma, por figurar la documentación preceptiva según el artículo sexto del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, así como el preceptivo informe del Ministerio de Hacienda, según dispone el artículo sexto del Real Decreto-ley 3/1983, de 20 de abril, y artículo 7.º de la Ley 9/1983, de 13 de julio, de Presupuestos Generales del Estado, y no apreciándose en el mismo infracción de normas de derecho necesario,

Esta Dirección General, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 8 de septiembre de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

### 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 Economía y 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 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 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:

- Los cargos de Consejo o alta Dirección.
- 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.
- Los funcionarios de carrera del Organismo.
- 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.
- Los receptores de boletos.
- 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.
- El personal contratado por los Delegados en régimen de arriendo o designados con carácter provisional para el escrutinio o trabajos que directamente dependan de dichos Delegados.

Art. 3.º *Vigencia, duración y prórroga.*—La vigencia será del 1 de agosto de 1983 al 31 de diciembre de 1983.

La tabla salarial que figura en el anexo será de aplicación desde el pasado 1 de enero de 1983.

3.1 El presente Convenio podrá ser denunciado por ambas representaciones, haciendo constar su denuncia por escrito a la otra parte y remitiendo copia a la Dirección General de Trabajo, a efectos de su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos. Dicha denuncia deberá formularse con una antelación no inferior a dos meses respecto de la fecha de vencimiento del período inicial de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. Si no mediase denuncia expresa de cualquiera de las partes, se entenderá prorrogado el Convenio por un período igual al de su vigencia, pudiendo negociarse exclusivamente la tabla salarial.

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 Economía y Hacienda.

4.2 La implantación de nuevos sistemas de trabajo, racionalización, modificación de plantilla, movilidad y organización en general, será puesta en conocimiento previo del Comité de Empresa que informará en el plazo de quince días. Si este informe fuera negativo, se negociará su contenido en la Comisión 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 convengan a los intereses de ambas partes.

4.3 Al personal laboral le corresponde:

- Obtener en compensación de su trabajo las remuneraciones establecidas por el presente Convenio o las disposiciones vigentes que le sean de aplicación.
- Cooperar con su esfuerzo y con sus iniciativas al mejor cumplimiento de los fines encomendados al Patronato de Apuestas Mutuas.
- Ser informados a través de sus representantes, sobre las posibles modificaciones introducidas por la Dirección en la or-

ganización 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 permanencia al servicio del Organismo, el personal se clasifica en: Fijo continuo, fijo discontinuo e interino.

6.2 El personal fijo continuo es aquel que de modo permanente realiza trabajos asiduos exigidos por el funcionamiento de los servicios y que previa contrata ocupa un puesto de trabajo dotado económicamente en los presupuestos del Organismo Autónomo para cada ejercicio, en la plantilla para dicho personal.

6.3 El personal interino es aquél 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 discontinuo es aquel que se contrata para determinados días de la semana, sin exceder de tres, con un horario de ocho horas como máximo cada día. Esta contratación tendrá carácter periódico y la frecuencia quedará fijada por el número de jornadas de concurso a celebrar cada temporada.

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

#### Art. 7.º *Clasificación funcional.*

7.1 El personal laboral fijo continuo se clasificará en los siguientes grupos:

##### Grupo 1.º *Especialistas:*

a) Programador de máquinas: Es aquel que planifica y realiza programación de máquinas y convertidores y, en general, las periféricas de sistema de escrutinio, ordenadores y sistemas, y mantiene el control y seguimiento de los mismos.

b) Técnico de mantenimiento y conservación: Es aquel que se encarga de vigilar la conservación y mantenimiento de los locales y sistemas de ventilación 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, utiliza programas, cuida de los procesos y cintas y actúa como operador de ordenador.

d) 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 lectores y operarios tienen asignados, ajustándose a las instrucciones recibidas.

e) Encargado de máquinas grabadoras y convertidoras: Es aquel que realiza la distribución de los trabajos a los operadores de las máquinas grabadoras y controla la utilización de soportes magnéticos.

f) Encargado de controladores: Es aquel que tiene la responsabilidad de distribuir el trabajo entre los controladores-clasificadores, cuidando de su correcta realización, confeccionando el resumen total de los trabajos.

g) Grabador-Verificador: Es aquel que realiza el manejo de las máquinas grabadoras y verificadoras de acuerdo con las instrucciones que reciba, graba y verifica cuantos registros sean necesarios para procesos posteriores por ordenador.

h) Controlador-Clasificador: Revisa la información de salida o entrada de ordenador o sistema de escrutinio, así como la relacionada con las máquinas de microfilmear. Clasifica las reclamaciones, localiza los cuerpos B-1 de las mismas y prepara documentación para hacer llegar a los accertantes las comunicaciones exigidas por las normas, escribiendo a máquina los datos que requiere el impreso, clasifica y verifica los documentos acreditativos de pago de premios así como las demás funciones accesorias y complementarias inherentes al desarrollo de los trabajos de escrutinio.

i) Encargado de reprografía: Es aquel que se responsabiliza con trabajo del funcionamiento del departamento y de las máquinas de reproducción (multicopias, serocopias, fotocopiadoras, reproductoras, encuadernadoras, etc.). Es responsable de los trabajos correspondientes y de la buena presentación, impresión y limpieza de las mismas.

Grupo 2.º *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 la puesta en marcha y parada de los grupos de aire climatizado.

b) Ayudante 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.

d) Telefonista-Recepcionista: Es aquel que como auxiliar de la Telefonista puede atender la central telefónica, controla la recepción de personal ajeno al Patronato, de acuerdo con las instrucciones que reciba al efecto.

Grupo 3.º *Subalternos.* Comprende las categorías siguientes:

a) Mozo 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 archivos, 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 discontinuo comprende a todo empleado que actúa en labores de escrutinio o complementarias del mismo 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 1.º *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, delegaciones y clasificación de premios.

b) Operario de máquina 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 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 incidencia 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 indiquen, 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 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) Auxiliar de trabajos de escrutinos.—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 están en su orden y lleven el control de número de envases y ayuda en todo trabajo de preparación o posterior a las funciones de las categorías anteriores.

Grupo 2.º Oficios varios, comprende las categorías siguientes:

a) Operario de reprografía y revelado de películas.—Es aquel 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 3.º Subalteros 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

##### Plantilla y escalafones

###### Art. 8.º Personal laboral fijo continuo:

8.1 Corresponde al Ministerio de Economía y 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 al 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 continuo.

Para los que trabajaron como personal contratado por actuación, como fijo discontinuo 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 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 escalafón 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 continuo.

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 el escalafón 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 de todo el personal.

10.1 El escalafón expuesto 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 correspondiente.

#### CAPITULO V

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

###### Art. 11. Ingresos y cobertura plazas:

11.1 Personal fijo continuo.

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 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 16, sin perjuicio de que la Empresa se reserve el 50 por 100 de las plazas.

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

12.1 Personal fijo continuo. 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:

a) Cincuenta por ciento de las plazas entre personal fijo continuo.

b) Cincuenta por ciento restante entre personal fijo continuo y fijo discontinuo, no puntuando la condición de ser fijo continuo.

12.2 Personal fijo discontinuo.—Los ascensos a categoría superior o pase a mayor número de actuaciones se efectuará, 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, tres representantes designados por el Comité de Empresa.

Para constituirse válidamente será necesaria la asistencia de tres Vocales. Los acuerdos se tomará 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.

En caso de cubrirse durante 1983 las tres vacantes de Clasificador-Controlador existentes en la plantilla del personal fijo continuo se procederá de la forma siguiente:

a) Una plaza se cubrirá con personal de nuevo ingreso.  
b) Las dos restantes se cubrirán con arreglo a lo dispuesto por el artículo 12.

c) Las vacantes que pudieran producirse como consecuencia de la aplicación del apartado b) de este artículo, se cubrirán previa prueba selectiva, entre todo el personal fijo discontinuo.

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 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 continuo*:

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 discontinuo*:

20.1 Cuando sea necesario proceder a una reestructuración 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 continuo*:

21.1 La jornada laboral de este personal será de cuarenta horas semanales durante la temporada de concursos. Fuera de ésta se ajustará a lo dispuesto en el artículo 23.1.

El cómputo total de horas efectivas de trabajo no podrá exceder de mil ochocientas veintiséis horas y veintisiete minutos anuales.

Art. 22. *Jornada personal fijo discontinuo*.—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 jornada reducida, facilitando en lo posible a los primeros la posibilidad de jornada continuada cuando el servicio lo permita.

#### Art. 23. *Horario*:

23.1 *Personal fijo continuo*.—El horario del personal continuo será el siguiente: —Durante la temporada de concursos—.

— Lunes: de nueve treinta a catorce horas y de quince a diecisiete horas.

— De martes a viernes, ambos inclusive de ocho a quince horas.

— Sábados: de nueve a trece treinta horas.

— Fuera de la temporada de concursos—.

— De lunes a viernes, ambos inclusive, de ocho a catorce horas.

— Sábados libres

La hora de separación entre el horario de mañana y tarde de los lunes, durante la temporada de concursos, se computará como trabajo efectivo.

Los trabajadores disfrutarán de treinta minutos de descanso en cada jornada, entre las diez y las trece horas, también computables como trabajo efectivo.

23.2 Para el personal que por necesidades del servicio, no estén obligados a asistir los sábados por la tarde o día festivo, y que realicen trabajos en dichos días, tendrán derecho a una jornada completa de descanso para los que asistan el sábado por la tarde y a dos jornadas de descanso en días laborables por cada día festivo, que se disfrutará en los treinta días siguientes.

#### 23.3 *Personal fijo 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 días laborables. No obstante, el Patronato, por razones de servicio, podrá trasladar la fecha de la actuación al día inmediatamente anterior o posterior, previa consulta a los trabajadores afectados, abonando un 50 por 100 más del salario real. En este caso las faltas de asistencia no requerirán justificación ni darán derecho a retribución. El Patronato anunciará el cambio de la fecha de la actuación con una antelación mínima de siete días.

23.4 Con carácter general al 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 continuo 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 El personal fijo continuo tendrá derecho al disfrute de seis días laborables de permiso al año, que no podrán acumularse al período de vacaciones reglamentarias. La petición del trabajador se hará por escrito con una antelación mínima de ocho días siendo contestado por el Patronato de la misma forma con antelación no inferior a cinco días, resolviéndose con arreglo a las necesidades del servicio.

En caso de concurrencia de peticionarios que no puedan ser atendidos simultáneamente, gozarán de preferencia los trabajadores de mayor antigüedad, teniendo ésta carácter rotativo y excluyente. No obstante en estos casos será oído el Comité de Empresa.

## 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 continuo 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 a 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 les 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 continuo.—Las licencias del personal femenino por motivo de alumbramiento, se ajustarán a lo dispuesto en las leyes laborales vigentes.

En cumplimiento del Servicio Militar dará lugar a la situación de licencia especial. Durante este periodo el trabajador tendrá derecho a las pagas extraordinarias y al 50 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 realice en relación con la completa fijada para todo el personal. Si su puesto estuviera ocupado por un interino, el Patronato le facilitará ocupación en otras categorías comprendidas en el mismo grupo o inferior, si existiera vacante.

26.2 Personal fijo discontinuo.—El cumplimiento del Servicio Militar dará lugar a situación de licencia especial. Durante este periodo, el trabajador tendrá derecho a las gratificaciones extraordinarias y al 50 por 100 del salario base sin complementos, siempre que tenga acreditada una antigüedad en el Patronato superior a dos años.

El periodo 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. Cuando estos trabajadores disfruten de permiso o dispongan de tiempo suficiente, podrán reintegrarse al trabajo en los días para los que han sido contratados.

En las licencias de personal femenino por motivo de alumbramiento se abonará por el Patronato hasta el 100 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 concursos y hasta un máximo de catorce semanas, a contar de la fecha que comenzó la baja por gestación y siempre que lleve prestando servicio más de 40 jornadas de concurso, desde su entrada en el Patronato.

**Art. 27. Enfermedades:**

27.1. Personal laboral fijo continuo.—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, tengan 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 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.

27.2.1 Los trabajadores que no tengan derecho a prestaciones de la Seguridad Social por incapacidad laboral transitoria, percibirán en los supuestos de baja por enfermedad el 75 por 100 de su salario base durante los primeros quince días, siempre que ésta se acredite mediante un certificado médico oficial.

27.3 A partir del decimoquinto día y hasta un máximo de seis meses durante la temporada de concursos, el Patronato concederá el 100 por 100 del salario base por cada actuación a que dejarán de concurrir los empleados en supuestos de enfermedad, previo informe de una comisión que a tal fin se constituirá, compuesta por el 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. 28. Excedencias:**

28.1 Personal laboral fijo continuo.—Tendrá derecho a basar 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 for-

zosa 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 discontinuo.—El trabajador podrá solicitar la baja temporal por causa justificada, durante un plazo no superior a dos años, con derecho a reserva de plaza y sin percepción de sueldo ni acumulación a efectos de plus de permanencia siempre que acredite trabajo durante los dos años anteriores. Para acogerse a una nueva baja, el trabajador deberá cubrir un periodo de al menos dos años 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.

**Art. 30. Jubilación:**

Se aplicarán las normas de carácter general. Se creará una Comisión Paritaria a fin de buscar soluciones no recogidas en la normativa general, indemnizándose con cargo al fondo sobrante a que se refiere el artículo 34.7, previa aprobación por el Ministerio de Economía y Hacienda, para aquellos trabajadores que no tengan derecho a prestaciones de la Seguridad Social, tengan cumplidos sesenta y cinco años y más de veinte de servicios, hasta tanto puedan conseguirse las mejoras a que hace referencia el artículo 29 del presente Convenio.

**CAPITULO X****Retribuciones**

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

**Art. 32.1 Bonificación por años de servicio:**

Todo el personal fijo continuo, sin excepción de categorías, disfrutará además de su salario, de una remuneración por años de servicios como premio a su vinculación con el Patronato de Apuestas Mutuas. Esta remuneración se devengará cada tres años de servicios prestados desde que adquirieron la condición de fijos continuos, estimándose como tales, el periodo de prueba y consistente en trienios del 7 por 100 sobre el salario base y se devengarán desde el 1 de enero del año que se cump a el trienio, con las limitaciones en cuanto a su cuantía, que señala el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.

Para el personal fijo discontinuo, se establece un Plus de Permanencia consistente en un aumento del 7 por 100 del salario base, por cada 360, 240 y 120 días efectivos de trabajo, según comprenda el contrato 3, 2 ó 1 días de concurso 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 del 1 de septiembre de 1978, también con las limitaciones que señala el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.

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.

32.2 Plus inicial de permanencia: Para el personal fijo continuo procedente de discontinuo se establece un plus inicial de permanencia por servicios prestados con anterioridad al 1 de enero de 1978, de 24.000, 19.200, 15.600 y 7.800 pesetas anuales, según presten servicios como discontinuos con anterioridad al 1 de septiembre de 1958, 1 de septiembre de 1963, 1 de septiembre de 1972 y 1 de septiembre de 1975 respectivamente. A esta cifra se añadirá, para los que adquirieron la condición de continuos a partir de septiembre de 1981, el plus de permanencia que tuvieron acreditado hasta el momento de su incorporación, será calculado sobre la base de 40 jornadas, divididas por el número de actuaciones, también contadas desde el momento del último devengo por este concepto.

Por servicios prestados con anterioridad al 1 de enero de 1978 para los trabajadores que adquirieron la condición de fijos continuos en dicha fecha, se les mantiene un plus anual por permanencia cuya cuantía y periodos establecidos para su devengo serán los mismos que los señalados en el párrafo anterior.

Igualmente, se mantiene un plus unicial sin repercusión por servicios prestados con anterioridad a 1 de enero de 1978 para los trabajadores discontinuos, en virtud del cual, los que llevan prestando sus servicios como mínimo veintiún años devengarán 200 pesetas por día de trabajo, los que superen los quince años y no lleguen a los veintinueve, 160 pesetas, los que superen los seis sin llegar a quince años, 130 pesetas y los que lleven más de tres años sin llegar a seis, 65 pesetas. A esta cifra se añadirá, para los que adquirieron la condición de continuos a partir de septiembre de 1981, el plus de Permanencia que tuvieron acreditado hasta el momento de su incorporación.



Art. 33. *Otras percepciones.*

33.1 Gratificaciones extraordinarias.—El persona fijo continuo tendrá derecho a una gratificación que se abonará en Navidad, antes del 20 de diciembre y otra durante el mes de julio, que se abonará a finales de junio. Ambas gratificaciones consistirán en el importe de una mensualidad del salario base incrementados en los trienios. En el supuesto del personal con permiso sin sueldo, excedencia o nuevos ingresos, el importe de las gratificaciones será proporcional a los días realmente trabajados en los periodos de julio a 1 de diciembre y de esta fecha a 30 de junio.

El personal fijo 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 más el plus de permanencia.

De estas gratificaciones se deducirá la parte proporcional a las faltas de asistencia no 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 realizar cuando las necesidades del trabajo lo requieran y de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

34.3 Plus por 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.

Tendrán derecho a percibir esta prima los trabajadores fijos continuos clasificados en la categoría i) del grupo primero, y en las a) y b) del grupo segundo y todos los del grupo tercero, así como el personal fijo discontinuo clasificado en la categoría c) del grupo primero, y los incluidos en los grupos segundo y tercero.

## 34.4 Prima por mayor responsabilidad.

Personal fijo continuo.—Esta prima se fija para aquellos puestos de trabajo sobre los que recae la distribución y control del trabajo.

En cuantía máxima del 10 por 100 del sueldo base para los incluidos en las categorías a), b), c), d), e), f) e i) del grupo primero, apartado 7.1 del artículo 7.

34.5 Prima de productividad.—Se establece una prima de productividad para aquellos puestos de trabajo del Patronato que permitan esta modalidad, 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.

Esta prima no podrá exceder durante el periodo de vigencia económica del presente Convenio de 1.168.800 pesetas para el personal fijo continuo y de 4.329.154 pesetas para el personal fijo discontinuo. Su distribución se llevará a efecto por la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio que establecerá los rendimientos mínimos exigibles en los puestos de trabajo a los que se asignen.

34.6 Condiciones más beneficiosas.—Se respetarán las condiciones más beneficiosas y los derechos adquiridos por los trabajadores, considerados en su conjunto y en cómputo anual.

34.7 Si hubiese sobrante en la masa salarial para el ejercicio económico en el que tiene vigencia el presente Convenio, se constituirá una Comisión paritaria, para tramitar ante el Ministerio de Economía y Hacienda la utilización de este sobrante para cubrir los gastos que se derivan del artículo 30 y de los capítulos XV y XVI del presente Convenio Colectivo, del que se dará cuenta al Ministerio de Economía y Hacienda en el siguiente ejercicio económico.

## 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 continuos 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 de 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 tabloneros 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, establecerá reconocimientos periódicos para todo el personal laboral, de acuerdo con la Dirección del Organismo, previa consignación del crédito en el presupuesto.

## 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 adopten quedarán reflejados en acta, actuando como Secretario el más joven de los componentes de la Comisión.

## CAPITULO XIV

## Anticipos

Art. 41. *Anticipos del personal fijo continuo.*—El personal fijo continuo y que cuente con más de dos años de antigüedad en el Patronato de Apuestas Muluas, 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 discontinuo.*—El personal fijo 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 continuos.

b) El importe será el sueldo más complementos de antigüedad en las siguientes cuantías: de ocho actuaciones para los

que tenga 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 proposición que para los de trabajo continuo.

En caso de cese en el trabajo del avalado, deberá reintegrar el 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 dedicará una parte del fondo a que hace referencia el artículo 34.7 para atenciones sociales, becas, etcétera, cuya distribución corresponderá a la Comisión referida en dicho artículo.

## 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 17 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.

45.1 Facultad sancionadora.—Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección del Patronato de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los siguientes apartados:

45.1.1 Graduación de faltas.—Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en leve, grave y muy grave.

En las que pueda incurrir el personal que ocasione reclamaciones por parte de los concursantes o trastornos al Servicio por repetición de trabajo mal realizado, las faltas serán clasificadas en los grupos a que se refiere el apartado anterior, según importancia y trascendencia de las mismas, previa propuesta de la Dirección Técnica o Delegado de Madrid, según proceda de acuerdo con el baremo que a tal efecto se establezca para cada temporada y grupo de trabajo entre el Patronato y el Comité de Empresa.

45.1.2 Abuso de autoridad.—Cuando un superior realizase un hecho arbitrario con evidente perjuicio de un inferior y con patente transgresión de un precepto legal, tal acto será estimado como un abuso de autoridad, siendo considerado como falta muy grave.

#### 45.1.3 Faltas leves:

1.º Tres faltas injustificadas de puntualidad en el plazo de un mes superiores a quince minutos.

2.º Faltar al trabajo sin justificación durante una jornada de trabajo en el plazo de un trimestre.

3.º No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de efectuarlo.

4.º La falta de respeto, incorrección en el ademán y palabra, en el trato con los superiores, compañeros, subordinados y el público.

5.º No comunicar al Organismo el cambio de residencia o domicilio.

#### 45.1.4 Faltas graves:

1.º No fichar o dejar de firmar la hora de entrada o salida del trabajo de forma reiterada.

2.º Más de ocho faltas injustificadas de puntualidad superiores a quince minutos en la asistencia al trabajo, cometidas en los tres últimos meses.

3.º Faltar dos días al mes al trabajo sin causa justificada.

4.º La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las Leyes.

5.º La simulación de enfermedad o accidente.

6.º La desobediencia a los superiores en materia de trabajo si se causara perjuicio y se demostrara intencionalidad.

7.º La reincidencia en faltas leves, excluidas las de puntualidad, aunque fueran de distinta naturaleza en el plazo de un trimestre.

8.º Ausentarse de los locales del Patronato sin permiso ni causa justificada.

#### 45.1.5 Faltas muy graves:

1.º Más de 14 faltas injustificadas de puntualidad superiores a quince minutos, cometidas en los seis últimos meses.

2.º Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos de manera intencionada en la maquinaria, aparatos, instalaciones, enseres y documentos del Organismo.

3.º La embriaguez habitual o toxicomanía si repercutiese negativamente en el trabajo.

4.º Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración a los superiores, así como a los compañeros.

5.º Originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo de forma reiterada.

6.º Fichar o firmar por otro trabajador.

7.º La reincidencia en faltas graves, excluida la de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza siempre que se cometan dentro de un periodo no superior a seis meses de la primera.

45.2 Régimen de sanciones.—Corresponde a la Dirección de Organismo la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio.

La imposición de sanciones con carácter general requerirá la comunicación escrita al trabajador.

Para la imposición de sanciones a un trabajador por faltas graves o muy graves, el Patronato le formulará por escrito los cargos correspondientes y la sanción que en función de tales cargos estimase oportuna, de los cuales dará cuenta previamente al Comité de Empresa, que podrá emitir informe en el plazo de cinco días.

El trabajador, en un plazo de siete días hábiles a partir del momento en que reciba la comunicación, podrá dirigir a la Dirección del Patronato un escrito de descargos con los argumentos y pruebas que propone en defensa de sus alegaciones. En este caso, la Dirección resolverá la cuestión así planteada y comunicará su decisión al trabajador.

En caso de despido se estará a lo establecido en el artículo 49 de la Ley de Procedimiento Laboral.

45.3 Sanciones máximas.—Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo por tiempo de uno a seis días.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de siete a treinta días.

Despido con pérdida de todos los derechos en el Patronato, siempre que la falta sea considerada en grado máximo.

45.4 Prescripción.—La facultad de la Dirección para sancionar, prescribirá para faltas leves a los diez días; para graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Dirección del Patronato tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

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 del 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.

## DISPOSICION FINAL

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).

## TABLA SALARIAL PARA 1983 DEL PERSONAL FIJO CONTINUO

### Retribuciones según Convenio

Categoría	Sueldo	Plus Convenio	Penosa- sidad	Res- ponsa- bilidad
<i>Con jornada completa:</i>				
Técnico mantenimiento ...	77.000	6.700	—	7.500
Programador ...	77.000	6.700	—	10.000
E. sistemas escrutinio ...	70.000	6.700	—	8.000
E. microfilme ...	70.000	6.700	—	6.500
E. grabadores ...	70.000	6.700	—	8.000
E. controladores ...	67.850	6.700	—	5.500

Categoría	Sueldo	Plus Convenio	Penosidad	Responsabilidad
Grabadores ... ..	64.000	6.700	—	—
Contr. clasificadores ... ..	64.000	6.700	—	—
E. reprografía ... ..	70.000	6.700	3.800	5.500
Ayudante reprografía ... ..	56.300	6.700	3.800	—
Mecánico ... ..	57.300	6.700	3.800	—
Telefonista ... ..	57.300	6.700	—	—
Telefonista recepciónista ... ..	57.300	6.700	—	—
Mozos almacén ... ..	52.700	6.700	3.700	—
Vigilante ... ..	52.700	6.700	3.700	—
<i>Con jornada reducida:</i>				
E. controladores ... ..	44.220	3.120	—	4.300
E. controladores ... ..	44.220	3.120	—	2.500
E. controladores ... ..	42.680	3.120	—	1.350
Jefe equipo control. ... ..	40.700	3.120	—	1.300
Jefe equipo control. ... ..	39.100	3.120	—	1.000
Jefe equipo control. ... ..	37.950	2.240	—	—
Controladores clasific. ... ..	32.600	2.240	—	—
Grabadores ... ..	32.230	2.240	—	—
Auxiliar laboratorio ... ..	33.300	2.240	1.800	—
Limpiadoras ... ..	18.360	1.360	1.700	—

TABLA SALARIAL PARA 1983 DEL PERSONAL FIJO DISCONTINUO

Clasificación laboral	Sueldo por día	Horas de trabajo	Penosidad
<b>GRUPO 1.º</b>			
<i>Sistemas de escrutinio domingos:</i>			
Jefe ... ..	5.880	8	—
Operarios ... ..	3.600	6	—
Operarios horas nocturnas ... ..	4.230	6	—
<i>Laborables:</i>			
Jefe ... ..	4.140	8	—
Operarios ... ..	3.240	6	—
Operarios horas nocturnas ... ..	3.940	6	—
<b>GRUPO 1.º B</b>			
<i>Máquinas de microfilm:</i>			
Encargados ... ..	3.660	7	—
Operarios ... ..	3.240	7	—
Operarios ... ..	1.790	4	—
Operarios horas nocturnas ... ..	2.710	4	—
<b>GRUPO 1.º C</b>			
<i>Lectores:</i>			
Operadores ... ..	3.240	6	324
Operadores ... ..	1.790	4	179
<b>GRUPO 1.º D</b>			
<i>Recepción:</i>			
Recepción ... ..	1.870	3	—
Recepción horas nocturnas ... ..	4.110	6	—
Controladores horas nocturnas ... ..	5.680	8	—
Controladores horas nocturnas ... ..	3.870	4	—
Controladores horas nocturnas ... ..	4.330	6	—
<b>GRUPO 1.º E</b>			
<i>Contador-separador:</i>			
Jefe ... ..	5.680	8	—
Encargados ... ..	4.770	8	—
Separadores ... ..	2.050	4	—
Separadores horas nocturnas ... ..	2.830	4	—
<b>GRUPO 1.º F</b>			
<i>Escrutadores domingos:</i>			
Jefe ... ..	4.080	5	—
Encargados ... ..	3.750	5	—
Escrutadores ... ..	3.510	4	—
Escrutadores ... ..	2.430	3	—
<i>Laborables:</i>			
Jefe ... ..	3.670	5	—
Encargado ... ..	2.240	5	—

Clasificación laboral	Sueldo por día	Horas de trabajo	Penosidad
Encargado ... ..	3.820	7	—
Escrutadores ... ..	3.240	7	—
Escrutadores ... ..	1.790	4	—
<b>GRUPO 1.º G</b>			
<i>Auxiliares trabajos de escrutinio domingos:</i>			
Jefe ... ..	5.010	6	—
Encargados ... ..	4.860	6	—
Auxiliares ... ..	2.720	4	—
<i>Laborables:</i>			
Encargado ... ..	4.080	7	—
Encargado ... ..	3.020	5	—
Encargado ... ..	2.350	4	—
Auxiliares ... ..	2.620	5	—
Auxiliares apertura sacas ... ..	1.790	4	—
Auxiliares corrección errores ... ..	2.010	4	—
Auxiliares corrección errores control sellos anulados y abanderados ... ..	3.240	4	—
Junta de control ... ..	2.220	4	—
Auxiliar ... ..	2.280	5	—
<b>GRUPO 2.º A</b>			
<i>Operarios reprografía y revelado de películas:</i>			
<i>Domingos:</i>			
Operarios ... ..	2.835	4	283
Operarios horas nocturnas ... ..	3.290	4	329
<i>Laborables:</i>			
Operarios ... ..	2.240	4	224
Operarios ... ..	2.835	6	283
Operarios ... ..	3.630	8	363
<b>GRUPO 3.º</b>			
<i>Subalternos operaciones escrutinio:</i>			
<i>Domingos:</i>			
Sin horas nocturnas ... ..	3.500	7	350
Sin horas nocturnas ... ..	2.680	4	268
Con horas nocturnas ... ..	3.110	4	311
<i>Laborables:</i>			
Con horas nocturnas ... ..	5.740	8	574
Con horas nocturnas ... ..	4.390	6	439
Con horas nocturnas ... ..	3.190	5	319
Con horas nocturnas ... ..	2.570	4	257
Sin horas nocturnas ... ..	3.130	7	313
Sin horas nocturnas ... ..	2.680	6	268
Sin horas nocturnas ... ..	1.880	4	188
Sin horas nocturnas ... ..	1.700	3	170

**25511** RESOLUCION de 8 de septiembre de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para la Empresa «Unión Eléctrica-Fenosa, S. A.» (Zona Noroeste), y su personal.

Visto el texto de revisión del Convenio Colectivo de la Empresa «Unión Eléctrica-Fenosa, S. A.» (Zona Noroeste), suscrito por la representación de la Empresa y la de sus trabajadores el día 13 de julio de 1983, recibido en esta Dirección General de Trabajo el día 8 de agosto siguiente, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 90, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo segundo del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 8 de septiembre de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.