

7594 RESOLUCION de 29 de marzo de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo 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 los trabajadores el día 27 de febrero de 1985 y presentado en este Departamento, completa toda la documentación preceptiva, según el artículo sexto del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, con fecha 12 de marzo de 1985 y figurando, asimismo, el preceptivo informe del Ministerio de Hacienda, según dispone la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

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 Central de Convenios Colectivos de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora, que queda advertida del obligado cumplimiento de la Ley de Presupuestos Generales del Estado en la aplicación del referido Convenio.

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, 29 de marzo de 1985.-El Director general, Francisco José García Zapata.

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

CAPITULO PRIMERO

Empresa

Artículo 1º.- El Patronato de Apuestas Mutuas Deportivas Benéficas 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 SEGUNDO

Ámbito de aplicación

Artículo 2º.- 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.

2.3 **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 desempeñen su cargo en régimen de arriendo o en virtud de designación provisional al amparo del número 3 del artículo 1º 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 que directamente dependan de dichos Delegados.

Artículo 3º.- Vigencia, duración y prórroga. La vigencia será del 1º de enero de 1984 al 31 de diciembre de 1985.

La tabla salarial que figura en el Anexo será de aplicación desde el 1º de enero de 1984 hasta el 31 de diciembre de 1984. Negociándose para 1985 el incremento correspondiente.

Comisión de vigilancia, interpretación y cumplimiento del Convenio

Artículo 4º.- 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 uno de las partes firmantes.

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 ratificada 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 acts, actuando como Secretario el más joven de los componentes de la Comisión.

CAPITULO TERCERO

Organización del trabajo

Artículo 5º.- Organización del trabajo.

5.1 La Organización práctica del trabajo, con sujeción a las normas y disposiciones legales, en facultad de la Dirección del Patronato, de acuerdo con el número 8 del artículo 4º 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.

5.2 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 informa 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

Unos de Empleo y Seguridad, las soluciones y condiciones de trabajo que mejor convengan a los intereses de ambas partes.

5.8 Al Personal laboral le corresponde:

- a) Obtener en compensación de su trabajo las remuneraciones establecidas por el presente Convenio o 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 Apechetas 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 afectarle, sobre los requisitos exigibles, clasificaciones laborales, categorías y grados profesionales, horarios y todo aquello que afecta directamente a las condiciones de trabajo.

CAPITULO CUARTO

Provisión de vacantes, contratación e ingresos

Artículo 8.º - Provisión de vacantes, ampliación de plantilla y ascensos.

8.1 Personal laboral fijo continuo.

8.1.1 Cuando se produzcan vacantes o se constituyan nuevas plazas en las categorías de Programador, Técnico de mantenimiento y aquellas para las que se requiera una titulación media o superior, se cubrirán por turno libre, mediante superación de concurso-oposición. El Patronato fijará los requisitos mínimos en cuanto a titulación y cualificación exigibles.

8.1.2 Las vacantes que se produzcan y nuevas plazas que se creen en los grupos 1.º y 2.º del artículo 7 del Convenio Colectivo de 1982, se cubrirán por el personal fijo continuo y personal discontinuo mediante superación de concurso-oposición.

8.1.3 Las vacantes que se produzcan y las nuevas plazas que se creen del grupo 3.º del artículo 7 apartado 1.º del Convenio Colectivo de 1982, se cubrirán por el personal fijo discontinuo mediante concurso de méritos.

Artículo 8.2.º - Personal fijo discontinuo.- Las vacantes que se produzcan en la plantilla del personal fijo discontinuo serán ofertadas por la Administración del Patronato a todos los trabajadores discontinuos que tengan otra actuación, siempre y cuando sean compatibles los horarios de las mismas; en caso contrario, deberá renunciar a la actuación primera que venía realizando.

Los ascensos a categoría superior o pase a un mayor número de actuaciones se efectuarán en todos los casos por concurso de méritos, de acuerdo con un baremo confeccionado por la Comisión Mixta, y que se publicará conjuntamente con la convectoria.

Artículo 8.3.º Si las vacantes o nuevas plazas creadas no se cubriesen mediante la aplicación de los artículos 8.1.º y 8.2.º, serán cubiertas por personal de nuevo ingreso, aplicándose en este supuesto la normativa laboral vigente

Artículo 9.º - La Comisión Mixta será la encargada de aplicar las normas y baremos correspondientes.

Artículo 9.º - Tribunal examinador.-

9.1. El Tribunal que ha de examinar las pruebas de aptitud estará constituido por el Administrador General que actuará como Presidente y como Vocales, tres representantes del Patronato designados por el Administrador General y cuatro representantes del Comité de Empresa. En caso de ausencia del Administrador General, será sustituido por el Director Técnico. Para constituirse válidamente será necesaria la asistencia de cuatro Vocales. Los acuerdos se tomarán por mayoría de los asistentes.

9.2. 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 un 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.

9.3. 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.

9.4. El Tribunal, para la resolución de las oposiciones que fueran convocadas por turno libre, estará constituido por las personas que libremente designará el Patronato y un miembro del Comité de Empresa que actuarán como vocales, siendo presidido por el Administrador General del Organismo.

Artículo 9.º - Permutas.

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

Artículo 10.º - Cambio de puesto de trabajo.

Los cambios de puestos de trabajo del personal laboral se realizarán a petición del trabajador o por decisión de la Administración General del Patronato, siempre que estén justificados por necesidades del Servicio.

Los cambios de puesto de trabajo que se realicen deberán ser puestos en conocimiento del Comité de Empresa.

Las vacantes que puedan existir en la plantilla del personal laboral se ofrecerán a todos los trabajadores encuadrados en la misma categoría al objeto de que puedan solicitar cambio de puesto de trabajo. En cualquier caso, se procederá de acuerdo con el artículo 8.1.º.

Artículo 11.º - Comisión Mixta.

Estará compuesta por ocho miembros, cuatro de la representación obrera, y cuatro, de la representación social.

Será función específica de esta Comisión, la preparación y admisión de datos sobre las futuras pruebas de acceso 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 6 y concurrentes en salidas de las líneas preceptivas que estos artículos establezcan.

CAPITULO QUINTO

Clasificación Profesional

Artículo 124.- Clasificación Funcional: Se creará una Comisión Paritaria para que en el plazo de cuatro meses realice una clasificación de personal de acuerdo con la situación actual en el Patronato. Hasta tanto se lleve a cabo dicha clasificación, continuará vigente las establecidas en el Art 77 del Convenio de 1983, que por tanto tiene carácter provisional.

Artículo 125.- 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.

Artículo 126.- Clasificación según la permanencia.

- 14.1 Por razón de permanencia al servicio del Organismo, el personal se clasifica en: Fijo continuo, interino, y fijo discontinuo.
 - 14.2 El personal fijo continuo es aquel que de modo permanente realiza trabajos similares exigidos por el funcionamiento de los servicios y que previo contrato ocupa un puesto de trabajo dotado con un sueldo en los presupuestos del Organismo.
 - 14.3 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 pacta se especificará el nombre del sustituto y las causas de sustitución, así como la duración del plazo cuando sea posible determinarlo.
 - 14.4 Personal laboral fijo discontinuo: Son trabajadores con el carácter de fijos discontinuos los que realizan actividad laboral mediante relación contractual con el Patronato con un máximo de tres situaciones cada semana y ocho horas cada día. La prestación contractual será periódica, de acuerdo con la temporalidad de necesidades de aquellas.
- El contrato, en el que se hará constar el carácter de fijo discontinuo, se instrumentará por escrito en el momento de cada una de las situaciones de prestación de servicios finalizando a la conclusión de cada período de temporalidad de necesidad, debiendo ser llamado cada vez que comience un nuevo período de la actividad, salvo que el contrato se hubiere extinguido por otra causa.

CAPITULO VI

Jornada y Horario

Artículo 127.- Jornada del personal fijo continuo:

- 15.1 La jornada de este personal será de treinta y ocho horas semanales de septiembre a mayo. Fuera de estos meses se ajustará a lo dispuesto en el Art 17.1.

El cómputo total de horas de trabajo no podrá exceder de 1820 horas anuales.

Artículo 128.- Jornada del personal fijo discontinuo. La jornada de este personal será como máximo de ocho horas diarias por actuación completa y de cuatro horas en mañana e tarde para los de jornada reducida, facilitando de lo posible a los primeros la posibilidad de jornada continuada cuando el Servicio lo permita.

Artículo 129.- Horario:

- 17.1 Personal fijo continuo.- El horario del personal fijo continuo será el siguiente:

Dando Septiembre a Mayo:

Lunes: De 9 a 14 horas y de 15 a 17 horas.

De Martes a-Viernes, ambos inclusive, de 8h. a 14:30 horas.

Sábados: De 9 a 13 horas.

Durante Junio, Julio y Agosto:

De lunes a Viernes, ambos inclusive, de 9 horas a 14 horas.

Sábados libres.

En el caso de que existiera concurso de prácticas durante el mes de Junio, los sábados se trabajarán en turnos alternos por el 50% de la plantilla.

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

Estos horarios tendrán una flexibilidad de 60 minutos, recuperables en cómputo semanal.

El lunes la flexibilidad de entrada será de 8:45 h. a 9:45 horas no existiendo flexibilidad en la hora de salida.

De Martes a Viernes la flexibilidad será de 7:45 h. a 8:45 horas, siendo obligatoria la permanencia en el Patronato de 8:45 h. a las 14 horas.

El sábado la flexibilidad será de 8h. a 9h. y de 13 h. a 14 h.

Todos los días habrá 5 minutos de cortesía a la entrada y 5 minutos a la salida.

En el caso de horario que por necesidades del Servicio no pudieran acogerse al horario general, se negociará entre las partes, y, en el caso de no llegar a acuerdo se estará a lo dispuesto en las normas vigentes que regulan esta materia.

- 17.2 Para el personal que por necesidades del Servicio no esté obligado a asistir los sábados por la tarde o días festivos, 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 com-

platos de descanso en días laborables por cada día festivo, que se disfrutarán, si las necesidades del servicio lo permiten, en los treinta días siguientes.

17.3. Personal fijo discontinuo.

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

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

17.3.3. Cuando coincida con otro día festivo el fijado en el contrato de trabajo, tendrá derecho a percibir el doble del salario base más Plus Permanencia hasta el límite de 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% más del salario base más Plus de Permanencia.

En este caso las faltas de asistencia no requerirán justificación ni dará derecho a retribución.

El Patronato anunciará el cambio de la fecha de la actuación con una antelación mínima de siete días.

17.3.4. 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.

17.4. Todos los trabajadores disfrutarán de 20 minutos de descanso en cada jornada (para los de jornada completa) y de 15 minutos (para los de jornada reducida) que se computarán como trabajo efectivo.

CAPITULO VIII

Formación y Promoción Profesional

Artículo 187.- Formación y Promoción profesional. De conformidad con lo que previene el Arts 22 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos y profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia Administración. Sobre estos principios la Comisión de Asistencia y Acción Social establecerá en el plazo de cuatro meses un reglamento básico que regule las mejores opciones de formación y promoción profesional tanto para la Empresa como para los trabajadores.

CAPITULO VIII

Vacaciones, Permisos, Licencias y Enfermedad

Artículo 189.- Vacaciones.

18.1. El personal laboral fijo continuo, tendrá derecho al disfrute de un mes de vacaciones al año.

Las vacaciones se considerarán 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.

18.2. 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 contestada 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 estas casos será oído el Comité de Empresa.

Artículo 209.- Los trabajadoras continuos que lleven un año como mínimo de servicio tendrán derecho a solicitar permiso sin sueldo por un plazo no inferior a quince días ni superior a tres meses cada año. El Patronato les otorgará siempre que lo permita las necesidades del servicio, excepto por causas debidamente justificadas. La duración de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años.

20.1. El Personal Laboral fijo continuo, tendrá derecho a permiso con sueldo, con la precisa justificación en los casos:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de un hijo y en los de muerte o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cuatro días.
- c) Un día por traslado de domicilio habitual dentro de una misma localidad.
- d) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación, durante los días de su celebración, no excediendo en conjunto de diez días al año.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, sin que reciba el trabajador retribución e indemnización alguna y sin que puedan superarse, por este concepto la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución e indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño de cargo, se descontará el importe de la misma del salario o que amplíen derecho.
- f) Los días 31 de marzo y 31 de diciembre.

20.2. El personal fijo discontinuo tendrá derecho a permiso con sueldo en los supuestos A, B, C, D y E del artículo anterior, cuando las circunstancias que los motiven y el período de permiso subyacente coincida con los días de trabajo para los que han sido contratados.

20.3 La justificación de los supuestos contemplados en este Artículo se realizará, por el trabajador, en el plazo de quince días, contados desde la fecha en que finaliza el disfrute del permiso.

Artículo 21.- Licencias.

21.1 Personal laboral fijo continuo. Las licencias del personal femenino por motivo de alumbramiento se ajustarán a lo dispuesto en las leyes laborales vigentes.

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este derecho podrá ser ejercido igualmente por el trabajador siempre que se demuestre que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo.

El cumplimiento del Servicio Militar dará lugar a la situación de licencia especial. Durante este período el trabajador tendrá derecho a las pagas extraordinarias y al 50 por 100 del salario base.

Las retribuciones establecidas en este artículo, por cumplimiento del Servicio Militar, no podrán prerrogarse por un período superior a dieciocho meses.

Las trabajadoras que estén prestando al 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 estuviese ocupado por un interino, el Patronato le facilitará ocupación en otras categorías comprendidas en el mismo grupo o inferior, si existiera vacante.

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

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

Las retribuciones establecidas en este artículo, por cumplimiento del Servicio Militar, no podrán prerrogarse por un período superior a dieciocho meses.

En las licencias de personal femenino por motivo de alumbramiento se abonará por el Patronato hasta el 100 por 100 del salario base más Plus de Permanencia por cada uno de los días de los com-

prendidos en el contrato en que dejara de trabajar durante la temporada de concursos y hasta un máximo de setecientos sesenta y cinco días, a contar de la fecha que se usará la baja por gestación y siempre que lleve prestando servicio más de 40 jornadas de concursos, desde su entrada en el Patronato.

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho, si su jornada excede de seis horas por actuación, a una hora de ausencia del trabajo. Este derecho podrá ser ejercido igualmente por el trabajador siempre que demuestre que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo.

Artículo 22.- Enfermedades.

22.1 Personal laboral fijo continuo. Los trabajadores en situación de incapacidad transitoria por enfermedad común, accidente de trabajo o enfermedad profesional, tendrán derecho a las prestaciones que se detallan en las normas vigentes de aplicación.

A parte de la establecida en la Ley de Seguridad Social sobre indemnizaciones, se respetarán las condiciones más beneficiosas, que en virtud de costumbre o consuetudín, tenga el Patronato establecido. El Patronato de Apeuntes 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. Si no ejercita el Patronato esta facultad, y en tanto no cambie la normativa vigente, se entenderá justificado el primer día, previa comunicación del trabajador a la Empresa.

Hubrá de prestarse también a ser reconocido por el médico que designe el Patronato al objeto de que este informe sobre la imposibilidad de prestar servicio.

En caso de duda respecto a la veracidad de la justificación o de algún otro aspecto, se someterá la interpretación a la decisión de la Comisión de Vigilancia (Art. 4).

22.2. Personal fijo discontinuo. Los trabajadores que tengan cumplido su período de cotización, tendrán derecho a las indemnizaciones establecidas por la normativa vigente sobre prestaciones a la Seguridad Social, por cada uno de los días en que estuviese y posibilidad de asistir al trabajo de los comprendidos en el contrato, abonando el Patronato hasta el 75 por 100 del salario base y del Plus de Permanencia etc.

22.2.1.- 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 y del Plus de Permanencia durante los primeros quince días, siempre que ésta se acredite mediante un certificado médico oficial y declaración del interesado de que no tiene derecho a esta prestación por otro trabajo. Los justificantes de faltas por enfermedad deberán presentarse en los Servicios de Personal, en el plazo de quince días desde que aquella tuvo lugar. En otro caso perderá el derecho a la prestación del 75 por 100.

22.2.2. 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 y del Plus de Permanencia por cada actuación a que dejaran 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 de certificaciones necesarias e inclusive la firma de un Médico designado por el Patronato.

Artículo 23º.- Mejorar veintidós en la Seguridad Social.

El Patronato y los trabajadores, de común acuerdo solicitarán ante los Organismos Sectores de la Seguridad Social y Mutualidades Laborales, las mejoras que puedan concederle al personal y en especial el reconocimiento de derechos e prestaciones -bien por legislación especial o por similitud con trabajadores de otras ramas- para los que estando clasificadas como fijas de carácter discontinuo las cuentas satisficieran por el trabajador y el Patronato no alcancen los días de cotización suficientes para reconocimiento de prestaciones.

CAPITULO IX

Suspensión del Contrato de Trabajo

Artículo 24º.- 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.

Artículo 25º.- Término de la relación laboral. La relación laboral terminará:

- A petición del trabajador.
- 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 se de dos días de trabajo y más de quince si se 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.
- Serán de aplicación las disposiciones vigentes que regulan esta materia.

Reestructuración de plantilla, absorción del Organismo y supresión del mismo

Artículo 26º.- Personal fijo continuo.

26.1. 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.

26.2. Absorción del Organismo. En este caso, si fuera absorbido el Patronato de Apuestas Mutuas por otro Servicio del Estado, Departamento Ministerial u Organismo, los trabajadores del Patronato conservarán todos sus derechos.

26.3. Supresión del Organismo. Se dictarán las disposiciones oportunas ante la autoridad competente para garantizar y conservar a los trabajadores los derechos que les correspondan.

Artículo 27º.- Personal fijo discontinuo.

27.1. Cuando sea necesario proceder a una reestructuración de los puestos de trabajo y si no se llega 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.

27.2. En caso de absorción del Patronato de Apuestas Mutuas por otro Servicio del Estado, o supresión del Organismo, se dictarán las disposiciones oportunas, ante la autoridad competente, para garantizar los derechos que correspondan a los trabajadores, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

Artículo 28º.- Excedencias.

28.1. Personal laboral fijo continuo. 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 estos, el trabajador podrá renunciar el resto de la excedencia avisando a la Empresa con un mes de antelación. Cumplido este requisito por el trabajador y si no está cubierto su vacante, el Patronato le incorporará al puesto de trabajo.

Si estuviera cubierto la vacante y hubiese en categoría inferior, se le podrá reincorporar a este último puesto, permaneciendo en él hasta que se produzca vacante en su categoría.

Delegado las retribuciones establecidas para la categoría profesional y puesto de trabajo en que sería incorporado.

Todo trabajador enfermo o accidentado pasará a la situación de excedencia forzosa al serle declarada una incapacidad permanente, permaneciendo en ella mientras se mantenga en esa situación.

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 invalida provisional.

28.2 Personal fijo discontinuo. El trabajador podrá solicitar la baja temporal por causa justificada, durante un plazo no inferior a un año ni superior a cinco, con derecho a ocupar la primera vacante que se produzca.

El ejercicio de este derecho requerirá el haber acreditado trabajo efectivo durante los dos años anteriores, así que en esta situación se devenguen retribuciones, si se acumulan derechos a efectos del plus de permanencia. Para acogerse a una nueva baja, el trabajador deberá cubrir un nuevo periodo de al menos dos años. Se tendrán en cuenta las condiciones del punto 28.1 del párrafo tercero.

Artículo 29.- Jubilación.

29.1 Dentro de la política de promoción del empleo en el ámbito de la Administración, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de 65 años, comprometiéndose al Administración a constituir bolsas de empleo con las vacantes que se produzcan por esta causa, incluyendo a la mayor brevedad posible en sus ofertas públicas de empleo plazas de idéntica categoría profesional u otras de distinta categoría que se hayan creado por transformación de las mencionadas vacantes.

29.2 La edad de jubilación establecida en el párrafo anterior se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los periodos de carencia para la jubilación, en cuyo supuesto la jubilación obligatoria se producirá al completar el mismo a la Seguridad Social.

29.3 Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir 64 años de edad, en la forma y con las condiciones establecidas en el Real Decreto Ley 14/1981, de 20 de agosto y en el Decreto 2705/1981 de 19 de octubre.

CAPITULO X

Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 30.- La comisión de Seguridad e Higiene del Patronato será paritaria, siendo la representación de los trabajadores en la misma, designada por el Comité de Empresa.

Dicha Comisión se reunirá al menos una vez al mes.

Será función de esta Comisión formular una política de detección e identificación de riesgos y de agentes materiales que puedan ocasionarlos y las medidas y sistemas de prevención y protección utilizados hasta el momento. En todo caso, deberá comprender los estudios y proyectos necesarios, previo asesoramiento técnico, para definir los riesgos más significativos por su gravedad o frecuencia y para poner en práctica medidas e medidas eficaces de prevención o protección frente a los mismos, mejora del medio ambiente del trabajo y de adaptación de los locales y de los puestos de trabajo.

Incluirán asimismo los programas de ejecución de medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos así como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios.

Artículo 31.- Reconocimiento médico.- La Comisión de Seguridad e Higiene establecerá la obligatoriedad de realizar reconocimientos médicos anuales, así como reconocimientos adaptados a los riesgos de enfermedad profesional más frecuentes en las distintas categorías, según recomienden los resultados estadísticos e informes médicos.

CAPITULO XI

Regimen Disciplinario

Artículo 32.- Regimen Disciplinario

32.1 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.

32.1.1 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 ocasiona reclamaciones por parte de los concursantes o transtornos al Servicio por repetición de trabajos mal realizados, las faltas serán clasificadas en los grupos a que se refiere el apartado anterior, según importancia y trascendencia de los mismos, 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.

32.2 Serán faltas leves las siguientes:

- La ligera incorrección con el público y con los compañeros e subordinados.
- El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de su tarea.
- La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada a no ser que se pruebe la posibilidad de hacer lo.
- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada uno o dos días al mes.
- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días en un mes.
- El descuido en la conservación de los locales material y documentos de los servicios.
- En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

32.3 Serán faltas graves las siguientes.

- La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o inferiores.
- El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se derivan o pueden derivarse perjuicios graves para el servicio.

- La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
- El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene del trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la integridad física o para la salud del trabajador o de otros.
- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes y menos de diez.
- El abandono del trabajo sin causa justificada.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.
- El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas sin haber solicitado autorización de competencia.
- La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en el Organismo.
- La reincidencia en la comisión de faltas leves nunca sea de distinta naturaleza dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

12.4 Serán faltas muy graves:

- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
- El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
- La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
- Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante diez días o más al mes, o durante más de veinte días al trimestre.
- El ejercicio de actividades públicas o privadas incompatibles con el desempeño del empleo público.
- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses.

12.5 Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

- b) Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de dos días a un mes.
 - Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas o concursos de acceso por un periodo de uno a dos años.

- c) Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
 - Inhabilitación para el acceso por un periodo de dos a seis años.
 - Despido.

32.5 Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dándose audiencia a éste y siendo oídos aquellos en el mismo.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la administración tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente incluido en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

Los jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la administración y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su integridad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La administración, a través del órgano directivo al que estuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna infracción que instruirá, en su caso, el procedimiento disciplinario que proceda.

CAPITULO XII
Distribuciones

Artículo 32.1.- Salario base.

En la cantidad que con tal importe figure en la tabla anexa se pagará regularmente el importe de retribución por unidad de tiempo, mensual para el personal continuo, y a diario o por actuación para el discontinuo.

Artículo 32.2.- Retribución por años de servicio.

Todo el personal fijo continuo, con excepción de categorías, disfrutará además de su salario, de una retribución por años de servicio como premio a su vinculación con el Patronato de Apuestas Mutuas. Esta retribución se otorgará cada tres años de servicios prestados desde que adquirieron la condición de fijos continuos, actuándose como tales el periodo de prueba y constando en dichos años como tales.

Las tablas salariales se devengarán desde el 1º de enero del año que se cumple 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 cuyo valor figura en las tablas salariales, por cada 120 días efectivos de trabajo, en cada actuación.

Para todo el personal, se continuará como período computable los que afecten a excedencias forzadas, 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 padecieran correspondiente por los períodos anteriores.

33.1 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 1º de enero de 1978, de 24.000, 19.200, 15.600 y 7.800 pesetas anuales, según prestaran servicios como discontinuos con anterioridad al 1º de septiembre de 1955, 1º de septiembre de 1963, 1º de septiembre de 1972 y 1º de septiembre de 1975 respectivamente. A esta cifra se añadirá, para los que adquirieron la condición de continuo a partir de septiembre de 1981, el plus de permanencia que tuvieran acreditado hasta el momento de su incorporación, será calculado sobre la base de 40 jornadas, divididas por el número de actuaciones, habidas contadas desde el momento del último devengo por este concepto.

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

Igualmente, se mantendrá un plus inicial de permanencia por servicios prestados con anterioridad al 1º de enero de 1978 para los trabajadores discontinuos, en virtud del cual, los que lleven prestados sus servicios como mínimo 21 años devengarán 200' pesetas por día de trabajo, los que superen 15 años y no lleguen a los 21, 160' pesetas, los que superen a sin llegar a 15 años, 130' pesetas y los que lleven más de 9 años sin llegar a 6, 60 pesetas. A esta cifra se añadirá, para los que adquirieron la condición de continuo a partir de septiembre de 1981, el plus de Permanencia que tuvieran acreditado hasta el momento de su incorporación.

Artículo 34º.- Otras percepciones:

34.1 Gratificaciones Extraordinarias.- El personal 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 incrementada en los trienios. En el supuesto del

personal con permiso sin sueldo, excedencia o por sus ingresos, el importe de las gratificaciones será proporcional a los días realmente trabajados en los períodos de Julio a primero de Diciembre y de esta fecha al treinta 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.

Artículo 35º.- Casos especiales de retribución.

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

35.2 Horas extraordinarias.- Se podrán realizar cuando las necesidades del trabajo lo requieran y de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

35.3 Plus por trabajo penoso.- Las características del trabajo 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 fijada en las tablas salariales.

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 1) del grupo 1º, y en las a) y b) del grupo 2º y b) dos los del grupo 3º, así como el personal fijo discontinuo clasificado en la categoría c) del grupo 1º, y los incluidos en los grupos 2º y 3º del Convenio colectivo 83.

35.4 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.

La cuantía máxima será la fijada en las tablas salariales para los incluidos en las categorías a), b), c), d), e), f) e 1) del grupo 1º, apartado 7.1. del Artículo 7 del Convenio colectivo 1983.

35.5 Primas de productividad.

Se establece una prima de productividad para aquellos puestos de trabajo del Patronato que permitan esta modalidad, por su carácter repetitivo, monótono y 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 3.188.800 pesetas para el personal fijo continuo y de 4.329.194 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 puntos de trabajo a los que se asignen.

35.6 Condiciones más beneficiosas.

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

- 35.7 Si hubiera sobrante en la masa salarial para el ejercicio económico en el que tiene vigencia el presente Convenio, se constituirá una Comisión paritaria, para trasmitir ante el Ministerio de Economía y Hacienda la utilización de este sobrante para cubrir los gastos que se derivan del artículo 2º y de los capítulos de Régimen asistencial del Convenio Colegativo, del que se dará cuenta al Ministerio de Economía y Hacienda en el siguiente ejercicio económico.

CAPÍTULO XIII

ASISTENCIA Y ACCIÓN SOCIAL

Artículo 36º. - Anticipos del personal fijo continuo.- El personal fijo continuo 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 intereses 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% del sueldo mensual y en el plazo 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.

Artículo 37º. - 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:

- Ha de ser avalado por dos trabajadores fijos continuos.
- El importe será el mismo que los complementos de antigüedad en las siguientes cuantías: de 8 actuaciones para los que tengan 1 actuación contratada por jornada de concurso; de 16 para los de 2 y de 24 para los de 3.
- 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 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.

Artículo 38º. - El Patronato dedicará una parte del fondo a que hace referencia el artículo 35.7, para atenciones sociales, becas, etc., cuya distribución corresponderá a la Comisión referida en dicho artículo.

CAPÍTULO XIV

Comité de Empresa

Artículo 39º. - Representación.- En el supuesto de que algún Centro de Cerdas de las comarcas de Madrid procediere 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 adaptarán las normas mencionadas para coordinar su actuación con tales representantes.

Artículo 40º. - Derechos del Comité.- Con carácter general las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980 de 10 de marzo, detallándose entre ellas:

- Tomar conocimiento de la presentación de expediente ante la autoridad laboral, en el supuesto del de regulación de empleo, en los plazos y condiciones determinadas por las respectivas disposiciones.
- Convocar sus reuniones en el local que facilite el Patronato. Este derecho de reunión estará sujeta a las normativas que se establezcan con carácter general en virtud de lo regulado sobre la materia.
- Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal siempre que sean empleados fijos continuos de jornada completa, dispondrán cada uno de 35 horas semanales, 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.
- El de disponer de un local para sus reuniones, así como del material que se considere necesario para desarrollar sus trabajos.
- El de convocar asambleas, en las condiciones fijadas por el Estatuto de los Trabajadores.
- El de disponer de tableros de anuncios para informar a los trabajadores de los asuntos y que son de su competencia.
- Cualquier sanción derivada de la falta grave o muy grave o el despido de un trabajador tendrá que ser comunicada por escrito, a la vez que al interesado, al Comité de Empresa.
- En periodo de negociación, podrán acumularse a los miembros de la Comisión Negociadora las horas sindicales de los restantes miembros del Comité de Empresa, consideradas en cómputo general.

- 1) En periodo de negociación de Convenio, el Patronato concederá dos horas mensuales para celebración de Asambleas dentro del horario de trabajo, siempre que las necesidades del Servicio lo permitan.

Artículo 41º. 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 IV

Plantilla y Escalafones

Artículo 42º. Personal fijo continuo.

- 42.1. Corresponde al Ministerio de Economía y Hacienda la aprobación, a propuesta del Patronato de Apuestas Mutuas, de la plantilla de este personal.
- 42.2. 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 como personal fijo continuo, grupo y categoría profesional a que está adscrito, número de orden, fecha de ingreso en el Patronato -que estará determinada, para los que prestaron servicios con anterioridad al 1º 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 próxima suceso por años de servicio.
- 42.1.1. 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 trata y dentro de éste por la de ingreso en el Organismo en la forma determinada en el párrafo anterior.
- Para los que trabajaron como personal contratado por actuación, como fijo discontinuos, se establecerá, únicamente a efectos económicos del complemento de antigüedad, un reconocimiento por servicios prestados.
- 42.3. 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.

Artículo 43º. Personal fijo discontinuo.

- 43.1. Corresponde su aprobación a la Administración General del Patronato y el número de empleados no podrá exceder un tanto superior al autorizado en el presupuesto del Organismo, para este personal discontinuo.

- 43.2. 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.

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

43.2.2. 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 trata, por el tiempo de servicio efectivo en cada una y por la fecha de ingreso en el Patronato de Apuestas Mutuas.

Artículo 44º. Los trabajadores conocerán por entrega del propio Patronato el escalafón de todo el personal.

44.1. El escalafón será 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 aquella no se produce.

Si el Consejo deniega el recurso, el trabajador en otro plazo de quince días a la resolución 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.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.- 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 registro y publicación, quedará sin efecto lo pactado.

SEGUNDA.- Denuncia del Convenio. 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 periodo inicial de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. Si no se diere denuncia expresa de cualquiera de las partes, se entenderá prorrogado el Convenio por un periodo igual al de su vigencia, pudiendo negociarse exclusivamente la tabla salarial.

TERCERA.- A partir del 1º de Enero de cada ejercicio económico el Patronato solicitará autorización al Ministerio de Economía y Hacienda para abonar un anticipo a cuenta del siguiente Convenio, consistente en una subida en las retribuciones igual a la que establezca la normativa aplicable para el mismo ejercicio económico regulada en dos puntos.

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 (R.D. del 5 de Marzo de 1984).

TABLA SALARIAL PARA 1.984 DEL PERSONAL LABORAL FIJO CONTINUO

CLASIFICACION LABORAL	SALARIO BASE	PERIODICIDAD	RESPONSABILIDAD	VALOR TRIENIO
CON JORNADA COMPLETA:				
TECNICO MANTENIMIENTO	86.800	---	7.500	5.958
PROGRAMADOR	86.800	---	10.000	5.854
ENCARGADO SISTEMAS ESCT.	79.800	---	8.000	5.369
" MICROFILME	79.800	---	6.500	5.368
" GRAFADORAS	79.800	---	6.000	5.369
" CONTROLADORES	77.850	---	6.500	5.319
GRABADORES	73.500	---	---	4.848
CONTROLADOR-CLASIFICADOR	73.500	---	---	4.848
ENCARGADO REPROGRAFIA	79.800	8.000	8.000	5.889
MECANICO	66.800	3.000	---	4.480
AYUDANTE REPROGRAFIA	66.800	3.000	---	4.410
TELEFONISTA	66.800	---	---	4.490
TELEFONISTA-RECEPCIONISTA	66.800	---	---	4.490
WORD ALMAGEN	62.200	3.700	---	4.158
VIGILANTES	62.200	3.700	---	4.158
CON JORNADA REDUCIDA:				
ENCARGADO CONTADORES	48.600	---	4.300	3.314
" " "	46.850	---	2.500	3.314
" " "	47.350	---	1.350	3.200
JEFE EQUIPO CONTROL	46.378	---	1.800	3.087
" " "	43.770	---	1.000	2.850
" " "	41.748	---	---	2.813
CONTROLADOR-CLASIFICADOR	36.288	---	---	2.438
GRABADOR	36.020	---	---	2.413
AUXILIAR LABORATORIO	37.088	1.800	---	2.485
LIMPIADORAS	20.600	1.700	---	1.380

TABLA SALARIAL PARA 1.984 DEL PERSONAL LABORAL FIJO DISCONTINUO

CLASIFICACION LABORAL	SALARIO BASE POR DIA	HORAS DE TRABAJO	PERIODICIDAD	VALOR TRIENIO
GRUPO 1º A				
SISTEMAS DE ESCRUTERIO CONTINUO:				
JEFE	8.030	6	---	412
OPERARIOS	3.750	6	---	252
OPERARIOS H/H	4.380	6	---	326
LABORABLES:				
JEFE	4.200	6	---	280
OPERARIOS	3.390	6	---	227
OPERARIOS H/H	4.090	6	---	278
GRUPO 1º B				
QUEREMAS DE MICROFILMA:				
ENCARGADOS	5.810	7	---	256
OPERARIOS	3.390	7	---	227
OPERARIOS	1.870	4	---	125
GRUPO 1º C				
LECTORES:				
OPERARIOS	3.390	6	326	227
" " "	1.870	4	178	125
GRUPO 1º D				
RECEPCION:				
RECEPCION	1.950	6	---	131
RECEPCION H/H	4.260	6	---	288
CONTROLADOR H/H	5.820	6	---	308
" " "	3.820	4	---	257
" " "	4.480	6	---	303

CLASIFICACION LABORAL	SALARIO BASE POR DIA	HORAS DE TRABAJO	PERIODICIDAD	VALOR TRIENIO
GRUPO 1º E				
CONTADOR-REPARADOR:				
JEFE	8.610	6	---	398
ENCARGADO	4.920	6	---	334
REPARADOR	2.130	4	---	144
REPARADOR H/H	2.805	4	---	198
GRUPO 1º F				
ESCRUTADORES BURLINGO:				
JEFE	4.850	6	---	208
ENCARGADO	3.600	5	---	263
ESCRUTADOR	3.600	4	---	240
ESCRUTADOR	2.925	3	---	170
LABORABLES:				
JEFE	3.020	6	---	257
ENCARGADO	2.335	5	---	157
ESCRUTADOR	3.380	7	---	227
" " "	1.870	4	---	125
GRUPO 1º G				
MILLARES TRABAJOS DE ESCRUTERIO BURLINGO:				
JEFE	5.180	6	---	301
ENCARGADO	4.318	6	---	326
AUXILIAR	2.813	4	---	190
LABORABLES:				
ENCARGADO	4.850	7	---	386
" " "	2.445	4	---	165
AUXILIAR	1.870	4	---	125
AUXILIAR APERTURA SACAS	2.715	6	---	183
AUXILIAR COMBUSTION ESPEJES	2.800	4	---	141
AUXILIAR COMBUSTION ESPEJES CONTROL BELLOS ANULARES Y AMARCONADOS	3.790	4	---	227
AUXILIAR JUNTA DE CONTROL	2.815	4	---	155
GRUPO 2º A				
OPERARIOS REPROGRAFIA Y REVELADO DE PELICULAS BURLINGO:				
OPERARIO	2.830	4	326	194
OPERARIOS H/H	3.440	4	329	230
LABORABLES:				
OPERARIO	2.836	4	224	167
OPERARIO	2.030	6	283	184
OPERARIO	3.780	6	363	254
GRUPO 3º				
BURLINGO OPERACIONES ESCRUTERIO				
LABORABLES:				
BIR H/H	5.658	7	350	346
BIR H/H	5.778	4	268	180
CON H/H	6.288	4	311	218
LABORABLES:				
CON H/H	6.288	6	374	402
CON H/H (Recepción)	4.860	6	438	307
CON H/H	3.285	5	318	223
CON H/H	2.008	4	257	180
BIR H/H	5.225	7	313	218
BIR H/H	5.778	6	268	188
BIR H/H	1.880	4	180	132
BIR H/H	1.700	3	170	110

TABLA SALARIAL PARA 1.985 DEL PERSONAL LABORAL FIJO CONTINUO

CLASIFICACION LABORAL	SALARIO BASE	EXPERIENCIA	RESPONSABILIDAD	VALOR TIENZO
CON JORNADA COMPLETA:				
TECNICO MANTENIMIENTO	92.830	—	7.600	5.050
PROGRAMADOR	92.830	—	10.000	5.050
ENCARGADO SISTEMAS ECON.	85.500	—	8.000	6.369
" MICROFILME	85.500	—	8.800	5.300
" QUADROS	85.500	—	8.000	6.369
" CONTROLADORES	83.250	—	5.500	6.219
GRABADORES	79.000	—	—	4.048
CONTROLADOR-CLASIFICADOR	79.000	—	—	4.840
ENCARGADO REPRODUCCION	85.500	3.000	8.800	5.300
MECANICO	71.800	3.000	—	4.400
AYUDANTE ESTROGRAFIA	70.750	3.000	—	4.400
TELEFONISTA	71.800	—	—	4.400
TELEFONISTA-RECEPCIONISTA	71.800	—	—	4.400
MOBO ALMACEN	67.150	3.700	—	4.100
VIGILANTE	67.150	3.700	—	4.100
CON JORNADA REDUCIDA:				
ENCARGADO CONTROLADORES	62.350	—	4.300	3.314
" " "	62.350	—	2.900	3.314
" " "	50.800	—	1.300	3.206
JEFE SERVICIO CONTROL	48.550	—	1.200	3.067
" " "	46.840	—	1.000	2.866
" " "	44.840	—	—	2.813
CONTROLADOR-CLASIFICADOR	39.100	—	—	2.438
GRABADOR	39.100	—	—	2.438
AUXILIAR LABORATORIO	39.850	1.800	—	2.408
LIMPIADORAS	22.750	1.700	—	1.300

TABLA SALARIAL PARA 1.985 DEL PERSONAL LABORAL FIJO DISCONTINUO

CLASIFICACION LABORAL	SALARIO BASE POR DIA	HORAS DE TRABAJO	PERIODO	VALOR TIENZO
GRUPO 1º A				
SISTEMA DE PROMOCIONES				
DISEÑOS:				
JEFE	6.450	8	—	412
OPERARIO	4.010	8	—	202
OPERARIO H/M	4.000	8	—	208
LABORABLES:				
JEFE	4.500	8	—	290
OPERARIO	3.640	8	—	227
OPERARIO H/M	4.370	8	—	276
GRUPO 1º B				
MÁQUINAS DE MICROFILME:				
ENCARGADO	4.070	7	—	206
OPERARIO	3.640	7	—	227
OPERARIO	2.010	4	—	125
GRUPO 1º C				
LECTORES:				
OPERARIO	3.640	8	204	227
"	2.010	4	178	125
GRUPO 1º D				
RECEPCION:				
RECEPCION	2.100	3	—	131
RECEPCION H/M	4.350	8	—	288
CONTROLADOR H/M	6.230	8	—	388
"	4.080	4	—	207
"	4.700	6	—	300

CLASIFICACION LABORAL	SALARIO BASE POR DIA	HORAS DE TRABAJO	PERIODO	VALOR TIENZO
GRUPO 2º A				
CONTADOR-REPARADOR:				
JEFE	6.210	8	—	390
ENCARGADO	6.200	8	—	384
REPARADOR	2.200	4	—	144
REPARADOR H/M	3.180	6	—	198
GRUPO 2º B				
REPRODUCCIONES DISEÑOS:				
JEFE	4.500	8	—	290
ENCARGADO	4.170	8	—	263
ESCRITADOR	3.000	4	—	200
ESCRITADOR	2.710	3	—	170
LABORABLES:				
JEFE	4.080	8	—	258
ENCARGADO	2.510	5	—	159
EDICION	3.640	7	—	227
"	2.010	4	—	125
GRUPO 2º C				
AUXILIAR TRABAJO DE CONTINUA:				
DISEÑOS:				
JEFE	5.500	8	—	361
ENCARGADO	5.140	8	—	328
AUXILIAR	3.000	4	—	190
LABORABLES:				
ENCARGADO	4.520	7	—	286
"	2.830	6	—	165
AUXILIAR	2.010	4	—	125
AUXILIAR APERTURA SACOS	2.920	3	—	169
AUXILIAR CORRECCION ERRORES	2.250	4	—	141
AUXILIAR CORRACCION ERRORES CONTROL SELLOS AMPLIADOS Y AMARRADOS	3.040	4	—	227
AUXILIAR JUNTA DE CONTROL	2.490	4	—	156
GRUPO 2º D				
OPERARIO REPROGRAFIA, Y REVELADO DE PELICULAS:				
DISEÑOS:				
OPERARIO	3.150	4	202	168
OPERARIO H/M	3.600	6	320	234
LABORABLES:				
OPERARIO	2.510	4	220	157
OPERARIO	3.100	6	288	198
OPERARIO	4.080	8	388	286
GRUPO 2º E				
SUBSTRATOS OPERACIONES ESCRITURAS:				
LABORABLES:				
SIN H/M	3.810	7	350	248
SIN H/M	2.990	4	268	168
CON H/M	3.450	4	311	216
LABORABLES:				
CON H/M	6.300	8	674	412
CON H/M (Recepción)	4.060	8	478	307
CON H/M	3.520	8	318	223
CON H/M	2.870	4	257	160
SIN H/M	3.470	7	313	218
SIN H/M	2.980	6	288	188
SIN H/M	2.110	4	188	132
SIN H/M	1.620	3	178	118