

4038

**RESOLUCION de 3 de febrero de 1982, de la Dirección General de Trabajo por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito estatal para el personal laboral del Patronato de Apuestas Mutuas Deportivo Benéficas.**

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito estatal para el personal laboral del Patronato de Apuestas Mutuas Deportivo Benéficas, suscrito por la representación de la Dirección y por el Comité de Empresa el día 27 de noviembre de 1981 y presentado en este Departamento con fecha 14 de enero de 1982, 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 12 de la Ley 74/1980, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio de 1981; 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, 3 de febrero de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado.

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

### CAPITULO PRIMERO

#### Empresa

Artículo 1.º El Patronato de Apuestas Mutuas es un Organismo Autónomo del Ministerio de Hacienda.

Su actividad está regulada, principalmente por el Decreto-ley de 12 de abril de 1946 y su Reglamento aprobado por Orden de 4 de diciembre de 1951, así como por las demás disposiciones legales que le atribuyen y regulan sus competencias.

### CAPITULO II

#### Disposiciones generales

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

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

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

2.2.1. Quedan excluidos de este Convenio:

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

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

3.1. El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

3.2. Este Convenio tendrá una duración de un año, a partir del 31 de julio de 1981, prorrogable tácitamente por anualidades al fin de cada período anual y teniendo en cuenta que la tabla salarial será negociada todos los años, o por períodos más cortos, según indiquen las normativas laborales que resulten de aplicación.

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

3.3. El presente Convenio podrá ser denunciado por una u otra parte con antelación no inferior a dos meses respecto de la

fecha de vencimiento del período inicial de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas anuales. Dicha denuncia deberá formalizarse por escrito ante la Dirección General de Trabajo, dándose cuenta necesariamente de la misma a la otra parte.

Art. 4.º *Organización del trabajo*.

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

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

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

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

4.2. Corresponden a la Dirección del Patronato de Apuestas Mutuas Deportivas Benéficas, respetando la normativa vigente:

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

4.3. Al personal laboral les corresponde:

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

### CAPITULO III

#### Clasificación del personal

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

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

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

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

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

6.2. El personal fijo de plantilla es aquel que de modo permanente se utiliza para la realización de los trabajos exigidos por el funcionamiento normal de los Servicios y que previa contratación, ocupa un puesto de trabajo dotado económica-

mente en los presupuestos del Organismo autónomo para cada ejercicio.

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

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

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

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

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

Grupo primero.—Especialistas, comprende las categorías siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Grupo segundo.—Oficios varios, comprende las categorías siguientes:

a) Mecánico, Electricista, etc.: Es aquel que realiza trabajos propios de su oficio y cuida de las reparaciones normales, atendiendo además a los aparatos de aire climatizado.

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

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

Grupo tercero.—Subalternos, comprende las categorías siguientes:

a) Mozos de almacén y escrutinio: Es aquel 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 archivo, cuidando además de las manipulaciones necesarias para las remesas de sellos con arreglo a las instrucciones que reciban.

También tendrá como cometido el traslado de cajas conteniendo boletos y en general la carga y descarga.

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

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

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

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

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

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

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

d) Liquidador de establecimientos receptores: Es aquel que recibe los boletos procedentes de los receptores, comprobando el número total de bolsas dentro de cada clase de apuestas y revisa, si procediera, las liquidaciones, extendiendo el documento donde se indican, de conformidad con estas liquidaciones, la cantidad a ingresar.

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

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

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

Grupo segundo.—Oficios varios, comprende las categorías siguientes:

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

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

Es el que se hace cargo de todas las sacas y cajas procedentes de las Delegaciones trasladándolas desde el vehículo que las transporta al lugar que se asigne. Colocan las cajas para el escrutinio, tanto manual como mecánico, así como el archivo trasladándolas a los distintos servicios de escrutinio, instalándolas en las estanterías, etc.

## CAPITULO IV

### Plantillas y escalafones

#### Art. 8.º Personal laboral fijo de plantilla.

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

8.2. El Patronato de Apuestas Mutuas confeccionará el escalafón por grupos y dentro de cada grupo, por categoría, haciendo constar como mínimo los siguientes datos por cada trabajador: Nombre y apellidos, fecha de nacimiento y de ingreso, grupo y categoría profesional a que esté adscrito, número de orden y fecha de ingreso en el Patronato —que estará determinada, para los que prestaron servicios con anterioridad 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 del alta en la respectiva categoría profesional dentro del grupo de que se trate y la del ingreso en el Organismo en la forma determinada en el párrafo anterior. La del alta en cada categoría por la de su contrato después de adquirir la condición de trabajador fijo.

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

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

#### Art. 9.º Personal fijo con trabajo discontinuo.

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

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

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

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

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

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

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

### CAPITULO V

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

##### Art. 11. Personal fijo de plantilla.

###### 11.1. Ingreso.

11.1.1. La admisión de este personal se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de colocación.

11.1.2. Para el ingreso será necesario en todos los casos dar cumplimiento en lo dispuesto en el artículo 7.º y concurrentes del Estatuto de los Trabajadores.

##### Art. 12. Tribunal examinador.

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

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

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

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

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

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

12.5. Se constituirá una comisión mixta integrada por el Director Técnico, el Jefe de Sección de Personal, un Funcionario de Carreta del Organismo, dos representantes del Comité de Empresa, uno fijo de plantilla y otro de trabajos discontinuos, que propondrán los conocimientos títulos o diplomas a exigir para tomar parte en las pruebas que se convoquen a fin de cubrir puestos por nuevo ingreso o ascenso.

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

#### Art. 13. Personal fijo con trabajos discontinuos.

13.1. Será contratado por el Patronato de Apuestas Mutuas entre los aspirantes que tengan presentada solicitud y en todo caso de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de colocación.

13.2. Para operarios de máquinas para microfilm, lectores de microfílm y sistemas de escrutinio, los aspirantes de nuevo ingreso habrán de superar las pruebas de aptitud que establezca la Comisión Mixta.

13.3. Todo el personal de nuevo ingreso estará sometido a un período de prueba de seis actuaciones en cada puesto de trabajo.

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

Art. 14. Permutas.—El cambio de categoría dentro de un mismo grupo con igual nivel salarial se hará por permuta entre los trabajadores que lo soliciten por escrito, previa aprobación de la Administración General que requerirá los informes pertinentes y autorizará o no el cambio de categoría, con las limitaciones en cuanto a edad fijadas en el artículo 13.4.

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

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

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

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

### CAPITULO VI

#### Contratos y término de la relación laboral

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

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

a) A petición del trabajador.

b) En caso de estar clasificado como fijo con trabajo discontinuo cuando incurra en una misma temporada en más de cinco faltas de asistencia no justificadas, si el contrato es de un sólo 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. 18. Personal fijo de plantilla.

18.1. Reestructuración.—Cuando sea necesario proceder a una reestructuración de plantilla se abrirá expediente en la Delegación Provincial de Trabajo para que este Organismo estu-

die la procedencia de la misma y garantice el derecho de los trabajadores.

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

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

#### Art. 19. Personal fijo con trabajo discontinuo.

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

19.2. En caso de absorción del Patronato 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. 20. Jornada del personal laboral fijo de plantilla.—La jornada de este personal será de cuarenta y dos horas semanales.

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

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

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

#### Art. 22. Horario.

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

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

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

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

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

#### 22.3. Personal fijo con trabajo discontinuo.

22.3.1. Tendrá el horario fijado 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.

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

22.3.3. Cuando coincida con otro día festivo el fijado en el contrato de trabajo, tendrá derecho a percibir el doble del salario real que tenga señalado, sin derecho a descanso en día laborable. En caso de traslación de actuaciones de días festivos a laborables, se someterá a previa negociación entre las partes afectadas, interviniendo como mediador si fuere necesario la Comisión de Vigilancia, Interpretación y Cumplimiento del Convenio.

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

#### Art. 23. Vacaciones.

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

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

23.2. En Navidad, y siempre que las necesidades de los servicios lo permitan, se organizarán turnos para que todo el personal disfrute de una semana de vacaciones retribuidas, quedando a salvo la realización del trabajo imprescindible. Caso de no poder disfrutar el personal los días hábiles de la semana coincidentes con esta fiesta se ofrecerán en compensación otros días laborables dentro de los cuarenta hábiles siguientes.

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

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

23.4. El personal fijo de carácter discontinuo en compensación al período de vacaciones al que no tiene derecho, por estar incluido en la remuneración para cada actuación su equivalencia a los días que pudieran corresponderles, percibirán al final de cada temporada de concursos de pronósticos, una primera por asiduidad al trabajo en la cuantía que oportunamente se fije de acuerdo con el Comité de Empresa.

### CAPITULO IX

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

#### Art. 24. Permisos.

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

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

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 dos años. El Patronato de Apuestas Mutuas les otorgará siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

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

#### Art. 25. Licencias.

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

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

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

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

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

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

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.

#### Art. 26. Enfermedades.

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

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

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.

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

#### Art. 27. Excedencias.

27.1. Personal laboral fijo de plantilla.—Tendrá derecho a pasar a la situación de excedencia, sin reconocimiento a retribución alguna en los casos de excedencia voluntaria y forzosa.

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

Durante el disfrute de la excedencia, a pesar de que se haya solicitado y concedido por un plazo superior a tres meses, transcurridos éstos, el trabajador podrá renunciar al resto de la excedencia, avisando a la Empresa con un mes de antelación. Cumplido este requisito por el trabajador y si no está cubierta su vacante, el Patronato le incorporará al puesto de trabajo.

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

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

27.2. Personal fijo de trabajo discontinuo.—Podrá solicitar la baja temporal por causa justificada, durante un plazo no superior a una temporada, con derecho a reserva de plaza y sin percepción de sueldo, siempre que tenga acreditado trabajo durante las dos temporadas anteriores. Para acogerse a una nueva baja, el trabajador deberá cubrir un periodo de, al menos, dos temporadas más. Se tendrán en cuenta las condiciones del punto 27.1, párrafo 3.º

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

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

necesarios e incluso informe de un Médico designado por el Patronato.

Art. 29. Jubilación.—Se aplicarán las normas de carácter general.

## CAPITULO X

### Retribuciones

Art. 30. Norma general.—El plus de Convenio proviene de cantidades debidas al personal fijo de plantilla en base a su estructura anterior, por lo que dicho concepto se considera a todos los efectos como sueldo para dicho personal, girando por tanto los trienios también sobre dicha remuneración.

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

a) Para el personal fijo de plantilla se devengará cada tres años de servicios prestados al Patronato, desde que adquirieron tal condición, estimándose como tales los periodos de pruebas y consistirá en trienios del 7 por 100 sobre el salario base y se devengará desde el 1 de enero del año en que se cumpla el trienio.

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

b) Para el personal fijo con trabajo discontinuo se establece un plus de permanencia consistente en un aumento del 5 por 100 del salario base por cada 380, 240 ó 120 días efectivos de trabajo, según comprendan los contratos tres, dos o un día de concurso de pronósticos y el número de éstos no supere el de 120 en las tres últimas temporadas. En el supuesto de rebasarse esta última cifra, los días de trabajo exigidos se intrementarán en la parte proporcional y se computarán en todo caso a partir del primero de septiembre de 1978.

No obstante lo anterior, se establece un plus inicial sin repercusión por servicios prestados con anterioridad al 1 de enero de 1978, y con independencia sobre los que puedan devengarse a partir de la fecha indicada en el párrafo precedente, en virtud del cual, los que lleven prestando sus servicios como mínimo veintiún años devengarán 200 pesetas por día de trabajo; los que superen quince años y no lleguen a los veintinueve, 160 pesetas; los que superen seis sin llegar a los quince años, 130 pesetas y los que lleven más de tres años sin llegar a los seis, 85 pesetas.

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

#### Art. 32. Otras Percepciones.

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

Para el personal fijo con trabajo discontinuo, y dado que las gratificaciones por este concepto equivalentes a pagas extraordinarias en julio y navidad están incluidas en la remuneración para cada actuación, se fijan las siguientes que se abonarán por el Patronato en los meses de enero y julio por los siguientes importes:

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

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

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

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

#### Art. 33. Casos especiales de retribución.

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

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

33.3. Plus de trabajo renoso.—Las características de los trabajos del Patronato, requiere para algunos puestos un perma-

nente esfuerzo físico, sobre todo para los que tienen que efectuar su trabajo de pie o con esfuerzo visual excesivo.

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

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

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

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

Este plus se fija como máximo en el 20 por 200 del salario base del personal fijo de plantilla, clasificado en las categorías a), b), c), d) y g, del artículo 7.º, apartado 7.1. grupo 1., y en el mismo porcentaje base del personal fijo con trabajo discontinuo clasificado en las categorías a), b) y c) del artículo 7.º apartado 7.2., grupo 1.º Para la distribución de estos fondos se constituirá una Comisión integrada por el Administrador general del Patronato, el Director Técnico, el Jefe de la Sección de Personal, el Jefe de la Sección de Escrutinio y tres empleados fijos de plantilla o de carácter discontinuo que resolverán, previos los informes pertinentes de los Jefes respectivos.

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

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

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

## CAPITULO XI

### Comité de Empresa

Art. 34. *Derachos 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 laborales fijos de plantilla de jornada completa, dispondrán cada uno de treinta y cinco horas mensuales, dentro de su jornada laboral, para desarrollar las 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 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.

### Art. 36. Secciones Sindicales:

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

b) Sin perjuicio de lo pactado en este artículo, se estará a las disposiciones en vigor para solucionar cualquier interpreta-

ción de las mismas, y en especial de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

## CAPITULO XII

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

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

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

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

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

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

El Presidente tendrá voz y voto.

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

## CAPITULO XIII

### Disposiciones varias

Art. 38. *Anticipos.*—El personal laboral fijo de plantilla y que cuente con más de dos años de antigüedad en el Patronato de Apuestas Mutuas, tendrá derecho a solicitar para casos de necesidad debidamente justificados, un anticipo sin interés hasta el importe de tres mensualidades del salario base sin complementos. La amortización del mismo se efectuará por partes iguales, sin que pueda exceder del 10 por 100, en las diez mensualidades siguientes a la de su concesión. Se estudiará la posibilidad de reglamentar préstamos a medio y largo plazo, con independencia de los anticipos, para todo el personal laboral.

## CAPITULO XIV

### Régimen asistencial

Art. 39. El Patronato de Apuestas Mutuas propondrá al Ministerio de Hacienda un régimen asistencial, consistente en premios de nupcialidad, natalidad, de fidelidad por jubilación, de ayuda por fallecimiento, de becas para estudio de los trabajadores e hijos de los mismos con cargo a fondos independientes de la masa salarial pactada.

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

Art. 40. A fin de dotar al Patronato de una normativa en materia de falta y sanciones adecuadas a sus circunstancias de trabajo, se acuerda la constitución de una Comisión de Estudio para el establecimiento de dicha normativa en el próximo Convenio. Hasta ese momento, los casos de ausencia o falta de puntualidad no justificada, superior a treinta minutos, se descontará el equivalente salarial del día o parte proporcional de la jornada, sin perjuicio de la anotación de falta, según normativa.

## DISPOSICION TRANSITORIA

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

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

## DISPOSICION FINAL

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de ser homologado por la Autoridad Laboral correspondiente previo informe del Ministerio de Hacienda y se entenderá modificado cuando disposiciones generales, y de rango superior así lo establezcan.

**RETRIBUCIONES DEL PERSONAL LABORAL**  
Fijo de plantilla

Categoría	Sueldo	Plus Convenio	Penosidad	Productividad	Responsabilidad
<b>Con jornada completa:</b>					
Programador ... ..	61.750	5.000	—	—	9.120
E. Sistemas escrutinio ... ..	56.050	5.000	—	—	6.840
E. microfilme ... ..	56.050	5.000	—	—	5.700
E. Grabadores ... ..	56.050	5.000	—	—	6.840
E. Controladores ... ..	54.340	5.000	—	—	4.580
Controladores ... ..	60.580	5.000	—	—	—
Grabadores ... ..	50.580	5.000	—	5.700	—
Clasificadores ... ..	50.580	5.000	—	—	—
E. Reprografía ... ..	56.050	5.000	3.980	—	—
Ayudante Reprografía ... ..	41.680	5.000	3.135	—	—
Mecánico ... ..	44.870	5.000	3.440	—	—
Telefonista ... ..	44.550	5.000	—	—	—
Mozos almacén ... ..	40.980	5.000	3.045	—	—
<b>Con jornada reducida:</b>					
Controladores (Jefe de equipo).	36.100	3.000	—	—	4.000
Controladores (Jefe de equipc).	36.100	3.000	—	—	2.170
Controladores (Jefe de equipo).	34.820	3.000	—	—	1.030
Controladores ... ..	32.320	3.000	—	—	—
Controladores ... ..	33.290	3.000	—	—	1.085
Controladores ... ..	31.070	2.000	—	—	—
Controladores ... ..	28.000	2.000	—	—	—
Clasificadores ... ..	24.500	2.000	—	—	—
Clasificadores ... ..	24.500	2.000	—	1.770	—
Grabadores ... ..	24.500	2.000	—	—	—
Auxiliar laboratorio ... ..	27.230	2.000	1.965	—	—
Limpiadores ... ..	14.400	1.000	1.480	—	—

**De trabajos discontinuos**

Clasificación laboral	Sueldo diario	Horas de trabajo	Productividad	Penosidad
<b>GRUPO PRIMERO</b>				
<b>Sistemas escrutinio:</b>				
Domingos:				
Jefe ... ..	5.060	8	—	—
Operarios ... ..	2.975	6	298	—
Operarios (horas nocturnas) ... ..	3.540	6	354	—
<b>Laborables:</b>				
Jefe ... ..	3.430	8	—	—
Operarios ... ..	2.625	6	263	—
Operarios (horas nocturnas) ... ..	3.300	6	330	—
<b>GRUPO PRIMERO B.</b>				
<b>Máquinas microfilm:</b>				
Encargados ... ..	3.019	7	—	—
Operarios ... ..	2.625	7	394	—

Clasificación laboral	Sueldo diario	Horas de trabajo	Productividad	Penosidad
<b>GRUPO PRIMERO E</b>				
<b>Contador-Separador:</b>				
Jefe ... ..	4.875	8	—	—
Encargados ... ..	4.100	8	—	—
Separadores ... ..	1.650	4	—	—
Separadores (horas nocturnas).	2.320	4	—	—
<b>GRUPO PRIMERO F</b>				
<b>Escrituradores:</b>				
Domingos:				
Jefe ... ..	3.400	5	—	—
Encargados ... ..	3.150	5	—	—
Escrituradores ... ..	2.900	4	—	—
Escrituradores ... ..	2.000	3	—	—
<b>Laborables:</b>				
Jefe ... ..	3.057	5	—	—
Encargados ... ..	1.854	4	—	—
Encargados ... ..	3.000	6	—	—
Escrituradores ... ..	2.825	7	—	—
Escrituradores ... ..	1.470	4	—	—
<b>GRUPO PRIMERO G</b>				
<b>Auxiliares trabajos de escritorio:</b>				
Domingos:				
Jefe ... ..	4.300	6	—	—
Encargados ... ..	4.000	6	—	—
Auxiliares ... ..	2.250	4	—	—
<b>Laborables:</b>				
Encargado ... ..	3.400	7	—	—
Encargado ... ..	2.500	5	—	—
Encargado ... ..	1.950	4	—	—
Auxiliares ... ..	1.470	4	—	—
Auxiliares apertura sacos ... ..	1.870	5	—	—
Auxiliares corrección errores ... ..	1.650	4	—	—
Control sellos J. C. ... ..	2.625	4	—	—
Junta Control ... ..	1.845	4	—	—
Auxiliares ... ..	2.150	5	—	—
<b>GRUPO SEGUNDO A</b>				
<b>Operarios reprografía y revelado películas:</b>				
Domingos:				
Operarios ... ..	2.350	4	—	235
Operarios (horas nocturnas) ... ..	2.750	4	—	275
<b>Laborables:</b>				
Operarios ... ..	1.850	4	—	185
Operarios ... ..	2.350	6	—	235
Operarios ... ..	3.050	8	—	305

# M<sup>o</sup> DE INDUSTRIA Y ENERGIA

Operarios ... ..	1.470	4	2.250	263	283	295
Operarios (horas nocturnas) ..	2.250	4	1.470	147	147	225
<b>GRUPO PRIMERO C</b>						
Lectores:						280
Operadores ... ..	2.625	6	1.470	263	263	
Operadores ... ..	1.470	4		147	147	
<b>GRUPO PRIMERO D</b>						
Recepción:						485
Recepción ... ..	1.530	3				370
Recepción (horas nocturnas) ...	3.425	4				287
Recepción Controladores (horas nocturnas) ... ..	4.850	6				215
Controladores ... ..	3.050	4				282
Controladores (horas nocturnas) ...	3.620	6				157
						142
<b>GRUPO TERCERO</b>						
Subalternos operaciones escritorio:						
Domingos:						
Sin horas nocturnas ... ..	2.950	7				
Sin horas nocturnas ... ..	2.250	4				
Con horas nocturnas ... ..	2.600	4				
Laborables:						
Con horas nocturnas ... ..	4.950	8				
Con horas nocturnas ... ..	3.700	6				
Con horas nocturnas ... ..	2.870	5				
Con horas nocturnas ... ..	2.150	4				
Sin horas nocturnas ... ..	2.625	7				
Sin horas nocturnas ... ..	2.250	6				
Sin horas nocturnas ... ..	1.575	4				
Sin horas nocturnas ... ..	1.424	3				

4039

**RESOLUCION de 6 de octubre de 1981, de la Delegación Provincial de Oviedo, por la que se autoriza y declara la utilidad pública en concreto de la instalación eléctrica que se cita.**

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente número A. F. 3.501, incoado en esta Delegación Provincial, a instancia de «Hca. Cantábrico, S. A.», con domicilio en Oviedo, Plaza de la Gesta, solicitando autorización y declaración de utilidad pública en concreto, a los efectos de la imposición de servidumbre de paso, de la instalación eléctrica cuyas características técnicas principales son las siguientes:

Centro de transformación denominado «Ibérica de Revestimientos», tipo intemperie, sobre poste metálico, con transformador de 160 KVA., y relación de transformación 22/0,398-0,22 KV., con los reglamentarios elementos de maniobra y protección.

Línea eléctrica, aérea trifásica, a 22 KV., conductor LA-78, aislamiento suspendido, apoyos metálicos, 115 metros de longitud, con origen en la línea «El Castro-S. Miguel» y final en el citado centro.

Emplazamiento: S. Miguel de la Barreda, término municipal de Siero.

Objeto: Atender los incrementos de demanda en la zona.

Esta Delegación Provincial, en cumplimiento de lo dispuesto en los Decretos 2617 y 2619/1966, de 20 de octubre; Ley 10/1966, de 18 de marzo; Decreto 1775/1967, de 22 de julio; Ley de 24 de noviembre de 1939; Reglamento de Líneas Eléctricas de Alta Tensión de 28 de noviembre de 1968; Reglamento de Estaciones transformadoras y Centrales de 23 de febrero de 1949, y la Orden ministerial de 1 de febrero de 1968, ha resuelto:

Autorizar la instalación eléctrica solicitada.

Aprobar el proyecto de la instalación reseñada, concediéndose un plazo de tres meses para su puesta en servicio.

Declarar la utilidad pública en concreto de la misma, a los efectos de la imposición de la servidumbre de paso, en las condiciones, alcance y limitaciones que establece el Reglamento de la Ley 10/1966, aprobado por Decreto 2619/1966.

Para el desarrollo y ejecución de la instalación, el titular de la misma deberá seguir los trámites señalados en el capítulo IV del Decreto 2617/1966.

Oviedo, 6 de octubre de 1981.—El Delegado provincial, Amando Sáez Sagredo.—3.888-D.

4040

**RESOLUCION de 15 de diciembre de 1981, de la Delegación Provincial de Oviedo, por la que se autoriza y declara la utilidad pública en concreto de la instalación eléctrica que se cita.**

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente número 48.074, incoado en esta Delegación Provincial a instancia de «Hidroeléctrica del Cantábrico, S. A.», con domicilio en Oviedo, plaza de la Gesta, solicitando autorización y declaración de utilidad pública en concreto, a los efectos de la imposición de servidumbre de paso, de la instalación eléctrica cuyas características técnicas principales son las siguientes:

Centro de transformación, tipo intemperie, de 50 KVA.

Emplazamiento: Las Viucas Granda, término municipal de Siero.

Objeto: Servicio público.

Esta Delegación Provincial, en cumplimiento de lo dispuesto en los Decretos 2617 y 2619/1966, de 20 de octubre; Ley 10/1966, de 18 de marzo; Decreto 1775/1967, de 22 de julio; Ley de 24 de noviembre de 1939; Reglamento de Líneas Eléctricas de Alta Tensión de 28 de noviembre de 1968; Reglamento de Estaciones Transformadoras y Centrales de 23 de febrero de 1949, y la Orden ministerial de 1 de febrero de 1968, ha resuelto:

Autorizar la instalación eléctrica solicitada.

Aprobar el proyecto de la instalación reseñada, concediéndose un plazo de tres meses para su puesta en servicio.

Declarar la utilidad pública en concreto de la misma, a los efectos de la imposición de la servidumbre de paso, en las condiciones, alcance y limitaciones que establece el Reglamento de la Ley 10/1966 aprobado por Decreto 2619/1966.

Para el desarrollo y ejecución de la instalación, el titular de la misma deberá seguir los trámites señalados en el capítulo IV del Decreto 2617/1966.

Oviedo, 15 de diciembre de 1981.—El Delegado provincial, Amando Sáez Sagredo.—4.724-D.

4041

**RESOLUCION de 18 de diciembre de 1981, de la Delegación Provincial de Oviedo, por la que se autoriza y declara la utilidad pública en concreto de la instalación eléctrica que se cita.**

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente número 46.047, incoado en esta Delegación Provincial a instancia