

6129 RESOLUCION de 7 de marzo de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Organismo Nacional de Loterías y Apuestas del Estado.

Visto el texto del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Organismo Nacional de Loterías y Apuestas del Estado, que fue suscrito con fecha 28 de octubre de 1988, de una parte, por miembros del Comité de Empresa del citado Organismo, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por representantes del Organismo Nacional de Loterías y Apuestas del Estado, en representación de la Administración, al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 23/1987, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1988, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 23/1987, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1988, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 7 de marzo de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL ORGANISMO NACIONAL DE LOTERIAS Y APUESTAS DEL ESTADO

CAPITULO PRIMERO

Determinación de las partes que lo conciertan

Artículo 1.º Suscriben el presente Convenio el Comité de Empresa de los Centros de trabajo del Organismo Nacional de Loterías y Apuestas del Estado (sitos en María de Molina, 48-50, y paseo de las Delicias, número 64), y los representantes del Organismo Nacional de Loterías y Apuestas del Estado.

Ambas partes se reconocen como interlocutores válidos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO II

Ámbito de aplicación

Art. 2.º *Ámbito funcional, territorial y personal.*-El presente Convenio Colectivo establece las normas por las que han de regirse las relaciones laborales entre el Organismo Nacional de Loterías y Apuestas del Estado y el personal procedente del extinto Patronato de Apuestas Mutuas Deportivas Benéficas, y en cuyo contrato se haga referencia al presente Convenio y al publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 22 de julio de 1986 («Boletín Oficial del Estado» de 2 de agosto).

2.1 En lo no establecido en el presente Convenio Colectivo se aplicarán las normas generales de Derecho laboral.

2.2 El presente Convenio Colectivo se aplicará en los Centros de trabajo del Organismo Nacional de Loterías y Apuestas del Estado de María de Molina, números 48-50, y paseo de las Delicias, número 64.

2.3 Quedan excluidos de este Convenio:

- Los Consejeros y Personal de alta Dirección.
- Los funcionarios del Estado sujetos a la Ley 30/1984 y personal laboral no perteneciente a los Centros citados.
- Los Delegados territoriales que desempeñen su cargo en régimen de arriendo o en virtud de su designación provisional al amparo del artículo 4.º, 9, de la Orden 23 de diciembre de 1974.
- Los receptores de boletos.
- Los que trabajan en Empresas encuadradas en la Ordenanza Laboral dedicada a la actividad de Apuestas Mutuas Deportivas Benéficas, aprobado por la Orden de 17 de febrero de 1975.
- El personal contratado por los Delegados en régimen de arriendo o designados con carácter provisional para escrutinio o trabajos que directamente dependan de dichos Delegados.

Art. 3.º *Período de vigencia y duración.*-El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». No obstante, sus efectos económicos se retrotraen al 1 de

enero de 1988, exceptuando aquellos conceptos que se deriven del nuevo horario. La duración de este Convenio se fija en dos años a partir de esta fecha.

Art. 4.º *Forma y condiciones de denuncia del Convenio.*-El presente Convenio se entenderá automáticamente denunciado por ambas partes el día 30 de octubre de 1989 a todos los efectos, sin perjuicio de la revisión salarial del año correspondiente.

La Mesa negociadora deberá reunirse dentro de los dos meses posteriores a la denuncia señalada en el párrafo anterior.

CAPITULO III

Comisión de Vigilancia, Interpretación y Cumplimiento del Convenio

Art. 5.º Se constituirá una Comisión de Vigilancia que tendrá como funciones la interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio, así como cualesquiera otras que surjan de la aplicación del mismo.

La Comisión será Paritaria y estará constituida por cinco miembros titulares y cinco suplentes por cada una de las partes firmantes.

La Comisión estará presidida por el Director general del Organismo o persona en quien delegue.

La Comisión se reunirá a requerimiento de cualesquiera de las partes y previa petición de la convocatoria, por escrito, con un plazo mínimo de antelación de setenta y dos horas.

Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados en el Acta, firmados por ambas partes, en un plazo máximo de cuarenta y ocho horas.

CAPITULO IV

Organización del trabajo

Art. 6.º Conforme a la legislación vigente, la Organización del Trabajo es facultad del Organismo Nacional de Loterías y Apuestas del Estado, constituido por Real Decreto 904/1985, de 11 de junio, y su aplicación práctica corresponde a los titulares de las Jefaturas de las distintas Unidades orgánicas. Los trabajadores tendrán los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos en los artículos 40, 41 y 64.1 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO V

Provisión de vacantes, contratación e ingresos

Art. 7.º *Provisión de vacantes, ampliación de plantilla y ascensos:*

7.1 Del personal fijo continuo:

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

7.1.2 Las vacantes que se produzcan y las nuevas plazas que se creen en los grupos 1.º y 2.º del artículo 7.º del Convenio Colectivo de 1983 se cubrirán con el personal fijo continuo mediante concurso-oposición. Las vacantes que resulten se cubrirán por el personal fijo por actuación mediante concurso-oposición.

7.1.3 Las vacantes que se produzcan y las nuevas que se creen del grupo 3.º del artículo 7.º, apartado 1, del Convenio Colectivo de 1983 se cubrirán mediante el personal fijo por actuación, mediante concurso de méritos.

7.2 Del personal fijo discontinuo y fijo a tiempo parcial:

7.2.1 Las vacantes que se produzcan en la plantilla del personal fijo discontinuo y fijo a tiempo parcial serán ofrecidas por el ONLAE a todos los trabajadores de estos colectivos 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 categorías superiores o pase a mayor número de actuaciones se efectuarán en todos los casos por concurso de méritos, de acuerdo con el baremo confeccionado por la Comisión Paritaria, que se publicará conjuntamente con la convocatoria.

7.3 Si las vacantes o nuevas plazas creadas no se cubriesen mediante la aplicación de los artículos 7.1 y 7.2 serán cubiertas por personal de nuevo ingreso, aplicándose en este supuesto el Reglamento de Ingreso en la Administración del Estado y la normativa laboral vigente.

Art. 8.º *Baremo de méritos para la promoción del personal laboral.*-La Comisión Paritaria será la encargada de establecer el baremo

correspondiente de méritos, que serán valorados con arreglo a los conceptos siguientes:

- a) Circunstancias personales.
- b) Méritos académicos.
- c) Méritos profesionales.

La aplicación de tales conceptos se efectuará con arreglo a los siguientes porcentajes:

El 10 por 100 de los puntos corresponderá siempre al concepto de circunstancias personales; el 30 por 100, como máximo, a los méritos académicos, y finalmente el 60 por 100, como máximo, a los méritos profesionales.

En caso de que la Administración, previa consulta a la representación de los trabajadores, optara por la aplicación de la tabla de porcentajes mínimos, el 20 por 100 restante, hasta completar el 100 por 100 de los puntos, deberá imputarse a méritos que sean diferentes de los ya expresados y respondan a cualificaciones específicas que deban reunir los candidatos en función de las características del puesto de trabajo que se pretende cubrir.

Art. 9.º Tribunal examinador:

9.1 El Tribunal que ha de examinar las pruebas de aptitud estará constituido por el Director general del Organismo Nacional de Loterías y Apuestas del Estado o persona en quien delegue, que actuará como Presidente, y como Vocales tres representantes del Organismo designados por el Director general y cuatro representantes designados por el Comité de Empresa. Asimismo, se nombrarán suplentes de cada miembro.

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 fundado voto particular contra el acuerdo que se adopte.

9.3 Las reclamaciones serán examinadas por el Director general del Organismo, que solicitará los informes que sean necesarios y resolverá lo que proceda.

9.4 El Tribunal, para la resolución de las oposiciones que fueran convocadas por turno libre, estará constituido por las personas que libremente designe el Organismo y un miembro designado por el Comité de Empresa, que actuarán como Vocales, siendo presidido por el Director general del Organismo o persona en quien delegue, todo ello sin perjuicio de las normas generales sobre ingreso en la Administración pública.

Art. 10. *Permutas.*—El cambio de categoría dentro de un mismo grupo, con igual nivel profesional, se hará por permuta entre los trabajadores que lo soliciten por escrito, previa aprobación por la Dirección, que requerirá los informes pertinentes, y autorizará o no el cambio.

Art. 11. *Cambio de puesto de trabajo.*—Los cambios de puesto de trabajo del personal laboral se realizará a petición del trabajador o por decisión de la Dirección General del Organismo, siempre que estén justificados por necesidades del servicio.

Los cambios de puesto de trabajo que se realicen deberán ser comunicados al 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 que puedan solicitar puesto de trabajo. Resueltas estas peticiones, se procederá de acuerdo con el artículo 7.1.

Art. 12. *Trabajos de categoría superior o inferior:*

12.1 Cuando las necesidades del servicio así lo exijan, el Organismo podrá encomendar a sus trabajadores el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostenten por un período no superior a seis meses durante un año, u ocho, durante dos.

12.2 Si superados estos plazos existiera un puesto de trabajo vacante de la misma categoría, éste deberá ser cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes establecidos en el Convenio.

12.3 Cuando desempeñe trabajos de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realiza.

12.4 Si, por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el Organismo precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostente, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional y comunicándolo al Comité de Empresa.

Será función específica de la Comisión Paritaria la preparación, admisión de datos y conocimiento de las cuestiones relacionadas con los puestos de ascenso y provisión de vacantes.

CAPITULO VI

Clasificación profesional

Art. 13. *Clasificación funcional.*—Se autoriza a la Comisión Paritaria para que en el plazo de la vigencia de este Convenio realice una clasificación funcional del personal de acuerdo con las necesidades reales del Organismo.

Hasta tanto se lleve a cabo dicha clasificación, continuará vigente lo establecido en el artículo 7.º del Convenio de 1983, que, por tanto, tiene carácter provisional.

Las modificaciones retributivas que se pudieran derivar de los procesos de reclasificación profesional deberán respetar, en todo caso, los límites de crecimiento de la masa salarial que se establezca en las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado, y se someterán al preceptivo informe favorable conjunto del Ministerio para las Administraciones Públicas y del de Economía y Hacienda.

Art. 14. *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 corresponden a su grupo y categoría profesional.

Art. 15. *Clasificación según permanencia:*

15.1 Por razón de permanencia al servicio del Organismo, el personal se clasifica en fijo continuo, interino, fijo discontinuo, fijo a tiempo parcial y temporal a tiempo parcial.

15.2 El personal fijo continuo es aquel que de modo permanente realiza trabajos asiduos, exigidos por el funcionamiento de los servicios, y que previo contrato, ocupa un puesto de trabajo dotado económicamente en los presupuestos del Organismo.

15.3 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.

15.4 El personal laboral fijo discontinuo y fijo a tiempo parcial son los que realizan actividad laboral mediante relación contractual con el Organismo, con un máximo de tres actuaciones cada semana y de ocho horas cada día.

El contrato en el que se hará constar el carácter de fijo discontinuo y fijo a tiempo parcial se instrumentará por escrito si su duración excede de dos semanas, salvo que el contrato se hubiere extinguido por otra causa.

El personal laboral fijo por actuación podrá ser fijo discontinuo o fijo a tiempo parcial, dependiendo de la relación contractual con el Organismo.

15.5 El personal laboral a tiempo parcial son aquellos trabajadores que prestan sus servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana, o días a la semana o al mes, inferiores, en todo caso, a los dos tercios de la proyección sobre tales periodos de la jornada habitual de la actividad. En todo caso, tendrán como máximo el mismo número de actuaciones semanales que el fijo por actuación.

15.6 El personal laboral temporal son los trabajadores contratados con este carácter y de acuerdo con la normativa laboral vigente.

Los aumentos, disminuciones o variaciones de jornadas o categorías en ningún caso afectará a la temporalidad de los contratos.

Art. 16. *Plantilla del personal fijo continuo:*

16.1 El Organismo Nacional de Loterías y Apuestas del Estado confeccionará el escalafón por grupos, y dentro de cada grupo, por categorías, 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 la que esté adscrito, número de orden, fecha de ingreso en el Organismo —que estará determinada para los que prestaron servicios con anterioridad al 1 de julio de 1978 por la iniciación como trabajador contratado por la temporada, al amparo del Reglamento de Trabajo de 4 de febrero de 1957— y fecha del próximo aumento por años de servicio.

16.2 El orden de cada trabajador en el escalafón vendrá determinado por la fecha de alta en la respectiva categoría profesional dentro del grupo de que se trate, y 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 o como personal discontinuo se establece, únicamente a efectos económicos del complemento de antigüedad, un reconocimiento por servicios prestados.

Art. 17. *Plantilla del personal fijo discontinuo y fijo a tiempo parcial:*

17.1 La plantilla y escalafón se confeccionarán 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.

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

17.3 El orden de cada trabajador en el escalafón vendrá dado por la fecha de alta en la respectiva categoría profesional dentro del grupo de que se trate, por el tiempo de servicio efectivo en cada una y por la fecha de ingreso.

Art. 18. *Los escalafones del personal laboral serán públicos:*

18.1 El escalafón será expuesto en lugar visible durante quince días para conocimiento de los interesados, quienes podrán reclamar en dicho plazo ante el Director general, si estiman inadecuado su acoplamiento profesional.

CAPITULO VII

Formación, perfeccionamiento y promoción profesional

Art. 19. 19.1 De conformidad con lo que previene el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesionales y el acceso a cursos de reconversión, reciclaje y capacitación profesionales organizados por la propia Administración o por el Organismo.

19.2 Los trabajadores que cursen estudios académicos y de formación o de perfeccionamiento profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan.

19.3 El Organismo Nacional de Loterías y Apuestas del Estado, directamente o en el régimen de concierto con Centros oficiales reconocidos, organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo en supuestos de transformación o modificación funcional de los Organismos. En estos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como trabajo efectivo.

19.4 La Comisión Paritaria planificará cursos de reconversión, reciclaje y capacitación profesional, y determinará las exigencias culturales o profesionales de los trabajadores que deban participar en los mismos.

CAPITULO VIII

Jornadas y horarios

Art. 20. *Jornada del personal fijo continuo:*

20.1 La jornada de este personal será de treinta y cinco horas semanales.

El cómputo total de horas no podrá exceder de mil setecientos doce horas anuales.

Art. 21. *Jornada del personal fijo discontinuo, fijo a tiempo parcial y temporal a tiempo parcial.*—La jornada de este personal será como máximo de ocho horas diarias por actuación completa y de cuatro horas, en mañana o tarde, para los de jornada reducida, facilitando en lo posible a los primeros la posibilidad de jornada continuada cuando el servicio lo permita.

Art. 22. *Horario:*

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

De lunes a viernes, ambos inclusive: De ocho a quince horas.

Estos horarios tendrán una flexibilidad de cuarenta y cinco minutos recuperables en el mismo día.

Por necesidades del servicio podrán fijarse horarios especiales a todos los trabajadores, a estos efectos se establecerán las compensaciones retributivas por el concepto de productividad, que, en ningún caso, tendrán carácter consolidable y su percepción estará sometida al desempeño efectivo del puesto de trabajo en cuestión.

El Subdirector general de Administración podrá modificar los horarios del personal sometido al horario general u horarios especiales con un preaviso de quince días, con la consiguiente modificación del complemento de productividad.

La Comisión Paritaria podrá acordar el establecimiento de un nuevo horario sobre la base de treinta y cinco horas semanales y de mil setecientos once horas anuales como máximo.

22.2 El personal que en su horario normal no incluya asistencia en días festivos y que por necesidades del servicio venga obligado a realizar trabajos dichos días tendrá derecho a dos jornadas completas de descanso en días laborables o a 7.000 pesetas por cada día festivo. Dichos descansos se disfrutarán dentro de los treinta días inmediatos siguientes, si las necesidades del servicio lo permiten.

22.3 Personal fijo discontinuo, fijo a tiempo parcial y temporal a tiempo parcial:

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

22.3.2 Al trabajador contratado para prestar sus servicios el 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 el día fijado en el contrato de trabajo coincida con festivo, tendrá derecho a percibir el doble del salario más el plus de permanencia que tenga señalado, sin derecho a descanso en días laborables. No obstante el Organismo, por razones de servicio, podrá trasladar la fecha de la actuación a día anterior o posterior, previa consulta de los trabajadores afectados, abonando un 50 por 100 más del salario base, además del plus de permanencia.

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

22.3.4 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.

22.4 Todos los trabajadores disfrutarán de veinte minutos de descanso en cada jornada (para los de jornada completa) y de quince minutos (para los de jornada reducida) que se computarán como trabajo efectivo.

CAPITULO IX

Vacaciones, permisos, licencias y enfermedad

Art. 23. *Vacaciones, permisos y licencias:*

23.1 El personal laboral fijo continuo tendrá derecho al disfrute de un mes de vacaciones por cada año completo de servicio activo.

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 del disfrute, gozando de preferencia a este respecto los trabajadores de más antigüedad, teniendo ésta carácter rotatorio y excluyente.

23.2 El personal fijo continuo tendrá derecho al disfrute de seis días laborables del permiso al año, que no podrán acumularse al periodo de vacaciones reglamentarias. La petición del trabajador se hará por escrito con una antelación mínima de ocho días, siendo contestado por el Organismo de la misma forma, con antelación no inferior a cinco días, resolviéndose con arreglo a las necesidades del servicio. Asimismo, el personal discontinuo y a tiempo parcial tendrá derecho al disfrute de un día laborable al año por cada actuación semanal que tenga.

Art. 24. Los trabajadores continuos que lleven, como mínimo, un año 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 Organismo los otorgará siempre que lo permitan las necesidades del servicio, excepto por causa debidamente justificada. La duración de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años.

24.1 Los trabajadores tendrán derecho a permiso con sueldo, con el previo aviso y justificación, en los siguientes casos:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días en los casos de nacimiento de un hijo y en los de muerte o enfermedad grave de un familiar hasta el segunda 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.
- Un día por traslado de domicilio habitual dentro de la misma localidad y dos días fuera de la localidad.
- Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas de aptitud y evaluación en Centros oficiales de formación, durante los días de su celebración, no excediendo en conjunto de diez días al año.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que pueda superarse, por este concepto, la quinta parte de las horas laborables en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el incumplimiento del deber o desempeño de su cargo se descontará el importe de la misma del salario al que tuviera derecho.
- Los días 24 y 31 de diciembre serán considerados como festivos.
- Para el personal laboral fijo continuo se establece durante la semana de la festividad de San Isidro, de lunes a viernes, el horario de nueve a catorce horas.

Art. 25.1 *Personal laboral fijo continuo:*

25.1.1 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.

25.1.2 El incumplimiento 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, siempre que tenga acreditada una antigüedad mínima de dos años en el Organismo.

Las retribuciones establecidas en este artículo, por cumplimiento del servicio militar, no podrán prorrogarse por un período superior a dieciocho meses.

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

25.2 Personal fijo discontinuo, fijo a tiempo parcial y temporal a tiempo parcial:

25.2.1 El cumplimiento del servicio militar dará lugar a la situación de licencia especial. Durante este período el trabajador tendrá derecho a las gratificaciones extraordinarias y al 50 por 100 del salario base, siempre que tenga acreditada una antigüedad en el Organismo 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 trabajo le hubiera correspondido realizar. Cuando estos trabajadores disfruten de permiso o dispongan de tiempo suficiente podrán reintegrarse al trabajo en los días para los que han sido contratados.

Las retribuciones establecidas en este artículo, por cumplimiento del servicio militar, no podrán prorrogarse por un período superior a dieciocho meses.

25.2.2 En las licencias de personal femenino por motivo de alumbramiento se abonará por el Organismo hasta el 100 por 100 del salario base más plus de permanencia por cada uno de los días comprendidos en el contrato, en que dejara de trabajar, durante el tiempo establecido en la normativa vigente (catorce semanas sometidas a revisión), a contar de la fecha que comenzó la baja por gestación y siempre que lleve prestando servicio más de un año natural desde su entrada en el Organismo.

25.2.3 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 se demuestre que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo.

Art. 26. *Enfermedad:*

26.1 Personal laboral fijo continuo:

26.1.1 Los trabajadores en situación de incapacidad laboral transitoria por enfermedad común, 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 normativa de Seguridad Social se respetarán las condiciones más beneficiosas, que en virtud de costumbre o concesión tenga el Organismo establecido. Aparte de la debida justificación mediante parte médico de la Seguridad Social, el Organismo, a través del Servicio de Gestión de Personal, podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador mediante reconocimiento a cargo del personal médico. No obstante se presumirá justificado el primer día, previa comunicación del trabajador a la Empresa.

Habrà de prestarse también a ser reconocido por el médico que designe el Organismo al objeto de que éste informe sobre la imposibilidad de prestar servicio.

En caso de duda razonable en la veracidad de la justificación o alegación invocada o presunta se someterá a la interpretación a la decisión de la Comisión Paritaria.

26.2 Personal fijo discontinuo y a tiempo parcial:

26.2.1 Los trabajadores que tengan cumplido su período de cotización tendrán derecho a las indemnizaciones establecidas por la normativa vigente sobre prestaciones a la Seguridad Social por cada uno de los días en que estuviese imposibilitado de asistir al trabajo de los comprendidos en el contrato, abonando el Organismo hasta el 75 por 100 del salario base y del plus de permanencia.

26.2.2 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 hasta el vigésimo día, siempre que ésta se acredite mediante el parte de baja de la Seguridad Social y declaración del interesado de que no tiene derecho a esta prestación por otro trabajo.

Los justificantes de faltas por enfermedad deberán presentarse en el Servicio de Gestión de Personal, en el plazo establecido por la normativa vigente en la materia.

26.2.3 A partir del vigésimo primer día y hasta un máximo de seis meses, el Organismo 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, siempre que no tengan derecho a esta prestación por otro trabajo.

CAPITULO X

Suspensión del contrato de trabajo

Art. 27. *Contratos.*—Los contratos de trabajo, para todo el personal laboral, serán formalizados por el Director general del Organismo y han de comprender, como mínimo, todos los requisitos exigidos por la vigente legislación laboral.

Art. 28. *Reestructuración de plantilla, absorción del Organismo y supresión del mismo:*

28.1 Reestructuración.—Cuando sea necesario proceder a una reestructuración de plantilla se abrirá expediente ante la autoridad laboral para que este Organismo estudie la procedencia de la misma y garantice el derecho de los trabajadores.

28.2 Absorción del Organismo.—Es este caso, si fuese absorbido el Organismo por otro Servicio del Estado, Departamento Ministerial u Organismo, los trabajadores conservarían todos sus derechos.

28.3 Supresión del Organismo.—Se instarán los expedientes oportunos ante la autoridad competente para garantizar y conservar a los trabajadores los derechos que les correspondan.

Art. 29. *Excedencias.*—El personal laboral tendrá derecho a pasar a la situación de excedencia, sin reconocimiento a retribución alguna, en los casos de excedencia voluntaria o forzosa.

En todo lo relativo a las normas, tiempos, documentos, trámites, etcétera, 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 o 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 Organismo le incorporará al puesto de trabajo.

Si tuviese cubierta 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. Devengando 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 esa situación.

Con respecto a la excedencia forzosa, todo trabajador enfermo o accidentado con derecho a las prestaciones 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.

Art. 30. *Jubilación:*

30.1 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 sesenta y cinco años, comprometiéndose la 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 y otras de distinta categoría que se hayan creado por transformación de las mencionadas vacantes.

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

30.3 Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir sesenta y cuatro 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 Real Decreto 2705/1981, de 19 de octubre.

CAPITULO XI

Régimen disciplinario

Art. 31. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección General del Organismo o por las personas que se determinen, mediante la Resolución correspondiente en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este epígrafe.

Art. 32. Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser: Leves, graves y muy graves:

a) Serán faltas leves:

a.1 La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.

a.2 El retraso, la negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

a.3 La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

a.4 La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada uno o dos días al mes.

a.5 Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días al mes.

a.6 El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.

a.7 En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

b) Serán faltas graves:

b.1 La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores o compañeros inferiores.

b.2 El incumplimiento de las órdenes de instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

b.3 La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

b.4 El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene del trabajo establecidas cuando los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

b.5 La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.

b.6 Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes y menos de diez días.

b.7 El abandono del trabajo sin causa justificada.

b.8 La simulación de enfermedad o accidente.

b.9 La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

b.10 La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

b.11 La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de servicios.

b.12 El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.

b.13 La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en el Organismo.

b.14 La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

b.15 Incumplimiento de los plazos y otra disposición de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

c) Serán faltas muy graves:

c.1 El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

c.2 La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

c.3 El falseamiento voluntario de datos en informaciones del servicio.

c.4 La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.

c.5 Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante diez días o más al mes, o durante más de veinte días al trimestre.

c.6 El incumplimiento de las normas sobre compatibilidades cuando den lugar a situaciones de incompatibilidad.

c.7 La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

Art. 33. 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.

Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dos o cuatro días a un mes.

Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas o concurso de ascenso 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 ascenso por un periodo de dos a seis años.

Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

Despido.

Art. 34. Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya incoación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dándose audiencia a éste, y siendo oídos aquéllos en el mismo con carácter previo al posible acuerdo de suspensión provisional de empleo y sueldo que se pudiera adoptar por la autoridad competente para ordenar la instrucción del expediente.

Art. 35. 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 el Organismo 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 instruido, o preliminar del que pueda instruirse 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.

Art. 36. Los Jefes superiores que toleran o encubren las faltas de los 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.

Art. 37. Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

La Dirección General abrirá la oportuna información e instruirá en su caso el expediente disciplinario que proceda.

CAPITULO XII

Seguridad e Higiene en el Trabajo

Art. 38. El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene, asimismo, el derecho de participar en la formulación de la política de prevención de su Centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de las mismas a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación en esta materia, esto es, de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Art. 39. El Organismo está obligado a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de seguridad e higiene en sus Centros de trabajo, así como facilitar la participación de los trabajadores en la misma, y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias de los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puestos de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipo y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, con descuento, en este último caso, del tiempo invertido en las mismas de la jornada laboral.

Art. 40. La formulación de la política de seguridad e higiene en un Centro de trabajo partirá del análisis estadístico y causal de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales acaecidas en el Centro de trabajo en que realicen tareas o funciones de producción técnica o proceso de datos y con periodicidad trianual en las oficinas y Centros de trabajo administrativo. En todo caso deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o su frecuencia y para poner en práctica sistemas o medidas eficaces de prevención, protección frente a los mismos, de mejora del medio ambiente de trabajo y de adaptación de los locales y de los puestos de trabajo; incluirá, asimismo, los programas de ejecución de medidas preventivas y de los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios.

Art. 41. Para la elaboración de los planes y programas de seguridad e higiene, así como para su realización y puesta en práctica, el Organismo podrá disponer de equipos y medios técnicos especializados, cuando sea posible y aconsejable por su dimensión o por la intensidad de sus problemas de seguridad e higiene. En caso de no disponer de tales medios propios, solicitará la cooperación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, fundamentalmente en lo referente a

la planificación, estudios y proyectos preventivos y de sistemas de seguridad o protección, formación de trabajadores y técnicos, documentación especializada y cuantas otras medidas técnicas sean necesarias.

Art. 42. El Comité de Seguridad e Higiene es el Organismo interno especializado de participación en esta materia. Se constituirá en todos los Centros de trabajo que tengan 100 o más trabajadores adscritos.

La composición del Comité de Seguridad e Higiene será paritaria, siendo la representación de los trabajadores en el mismo la designada por el Comité de Empresa, Organismo éste al que corresponde la representación y la defensa de los intereses de los trabajadores, también en materia de seguridad e higiene, y las competencias reconocidas en el artículo 64, párrafos 1.7, 1.8 y 2.11 del Estatuto de los Trabajadores, así como las previstas en el artículo 19.5 del mismo.

Art. 43. La Comisión Paritaria del Convenio establecerá la desaparición de los pluses o complementos de peligrosidad y toxicidad, a medida que por el Organismo se tomen los medios adecuados para subsanar las condiciones tóxicas o peligrosas que les dieran origen o que, mediante resolución de la autoridad laboral correspondiente, se demuestre la improcedencia de tales pluses por inexistencia de tales condiciones.

Art. 44. Durante el período de vigencia del presente Convenio los planes y programas de seguridad e higiene en el trabajo podrán comprender las acciones siguientes:

a) Programa de formación:

Se desarrollarán tres acciones educativas cada año, correspondientes a las líneas de riesgos que determinen las partes, dentro de los programas formativos que elabore el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Los destinatarios de estas acciones educativas serán miembros de los Comités de Seguridad e Higiene de distintos Centros de trabajo; una vez capacitados, actuarán como monitores en sus propios Centros de trabajo a fin de conseguir el máximo efecto multiplicador de la acción educativa desarrollada.

Los cursos tendrán una duración variable de quince a veinticinco horas lectivas, según temática; se impartirá a grupos de alumnos en los locales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y se programarán a lo largo de cada año en el primero, segundo y cuarto trimestre.

b) Programa de evaluación de riesgos:

En la misma línea apuntada se desarrollarán durante el año 1988 cuantos «estudios de evaluación de riesgos» sean propuestos por los distintos Centros de trabajo en los que se estime la existencia de riesgos significativos para la seguridad y la salud de los trabajadores, con la obvia limitación que supone el desarrollo de las actividades ya programadas.

El esquema a seguir en estas actuaciones sería el siguiente: confección del listado de Centros o unidades que requieran un estudio de evaluación de riesgos. Determinación de prioridades de intervención. Programación conjunta de estudios a desarrollar en el año 1988, en función de las disponibilidades reales.

El conjunto de estos estudios, aparte de sus repercusiones directas en la mejora de las condiciones de trabajo, permitirá llegar a una aproximación al «Mapa de Riesgos de los Centros de Trabajo de la Administración Pública».

Como complemento de esta acción el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo proporcionará, además, la documentación técnica específica de que disponga, a fin de que los propios interesados puedan conocer mejor su riesgo y actuar en su prevención.

c) Programa de promoción y difusión:

Como tercera línea de colaboración, y en la medida que lo permitan las disponibilidades presupuestarias necesarias a tal efecto, el Organismo, a través del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, elaborará soportes y medios audiovisuales específicos, por líneas de riesgos, para la difusión de la prevención de riesgos entre todo el personal implicado.

Una vez definidas dichas responsabilidades presupuestarias por parte de los responsables de la negociación y/o seguimiento del Convenio, y definidas igualmente sus prioridades al respecto, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo se encargará de la realización y presentación de dichos soportes y medios audiovisuales, utilizando los medios, conocimientos y fondo documental de que dispone.

CAPITULO XIII

Retribuciones

Art. 45. La estructura de las retribuciones del personal sujeto a este Convenio será la siguiente:

a) Salario base.

b) Complementos salariales. Antigüedad, puestos de trabajo, por calidad o cantidad de trabajo.

c) Gratificaciones extraordinarias.

d) Horas extraordinarias.

Art. 46. *Salario base.*—Es la parte de la retribución del trabajador por unidad de tiempo; mensual para el personal fijo continuo y diario por actuación o jornada para el personal de actuación y temporal a tiempo parcial. El salario base de cada categoría será el que figure en el anexo.

Art. 47. *Complementos salariales:*

1. Antigüedad.
2. Complemento de puesto de trabajo.
3. Productividad.

1. Antigüedad:

1.1 *Trienios.*—Todo el personal fijo continuo, sin excepción de categoría, disfrutará, además de su salario, de una remuneración por año de servicio como premio a su vinculación con el Organismo. Esta remuneración se devengará cada tres años de servicios prestados desde que adquirieron la condición de fijo continuo, entendiéndose como tales períodos de prueba consistentes en trienios cuyo valor figura en la tabla salarial. Se devengará desde el 1 de enero del año en que se cumple el trienio, con la limitaciones en cuanto a su cuantía que señala el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.

Para el personal fijo discontinuo y fijo a tiempo parcial se establece un plus de permanencia, cuyo valor figura en la tabla salarial. Esta remuneración se devengará cada tres años naturales. Para todo el personal se estimará como período computable los que afecten a excedencia forzosa, pero en ningún caso a la voluntaria, licencia sin sueldo o cese en el Organismo 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 períodos anteriores.

1.2 *Plus inicial de permanencia.*—Para el personal fijo continuo procedente del discontinuo se establece un plus inicial de permanencia por servicios prestados con anterioridad al 1 de enero de 1978 de 24.000, 19.200, 15.600 y 7.800 pesetas anuales, según prestaran sus servicios como discontinuos con anterioridad al 1 de septiembre de 1958, 1 de septiembre de 1963, 1 de septiembre de 1972 y 1 de septiembre de 1975, respectivamente.

A esta cifra se añadirá, para los que adquirieron la condición de continuos a partir de septiembre de 1981, el plus de permanencia que tuvieran acreditado hasta el momento de su incorporación; será calculable sobre la base de 40 jornadas para actuación de apuesta deportiva y de 50 para Lotería Primitiva, divididas por el número de actuaciones también contadas desde el momento del último devengo por este concepto.

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

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

2. *Complemento de puesto de trabajo.*—Es aquel que debe percibir el trabajador por razón de las características de su puesto de trabajo que comporte concepción distinta del trabajo corriente.

Este complemento es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidado.

Para el establecimiento de este complemento se tendrán en cuenta alguna o algunas de las circunstancias siguientes:

2.1 *Penosidad.*—Responde a la exigencia de un permanente esfuerzo físico, sobre todo para los que tienen que efectuar su trabajo de pie o con un esfuerzo visual excesivo.

En este caso, los trabajadores tendrán derecho a percibir un plus o complemento en la cuantía máxima fijada en las tablas salariales.

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

Las cuantías correspondientes a este complemento están incluidas en el anexo del presente Convenio.

2.2 *Especial responsabilidad.*—Retribuye a aquellos trabajadores que desempeñen, dentro de su categoría profesional, puestos que suponen una especial responsabilidad ligada al ejercicio de funciones de mando, de manejo de fondos públicos o de destacada cualificación

técnica, cuando tales circunstancias no hayan sido tenidas en cuenta al determinar el nivel retributivo aplicable.

2.3 Turnicidad.-Retribuye la prestación de servicios en régimen de turnos. Su cuantía figura en el anexo. Su percepción será incompatible con la del plus de nocturnidad.

3. Productividad.-Se establece un complemento de productividad para aquellos puestos de trabajo que permitan esta modalidad por su carácter repetitivo, monótono o de fácil control con objeto de que los trabajadores que por su aptitud realicen un rendimiento superior puedan tener un estímulo o una compensación económica.

La totalidad de este complemento no podrá exceder de 161.975 pesetas por jornada de apuesta deportiva y 248.360 pesetas por sorteo de Lotería Primitiva.

Con cargo a este complemento se retribuirá al personal continuo de jornada completa que ocupe puestos de trabajo cuyo horario le obligue habitualmente a atender trabajos en alguna de las circunstancias siguientes, en las que tendrá derecho a percibir con el máximo de 28.000 pesetas al mes:

Mil seiscientos veinte pesetas por cada jornada superior a siete horas continuadas. Estos trabajadores no tendrán derecho a percibir horas extras en tanto la jornada en cómputo bisemanal no supere las setenta horas.

Mil seiscientos veinte pesetas por cada jornada en domingo o nocturna. Se entenderá como tales las que tengan esta circunstancia en al menos un tercio del horario. Superando esta proporción se devengará igual cuantía (1.620 pesetas) hasta el final de la jornada de trabajo.

Mil pesetas por cada jornada de tarde, dentro del horario establecido en cómputo semanal. Este concepto se devengará por aquellos trabajadores que durante un máximo de tres días por semana realicen tres horas en jornada de tarde.

Mil quinientas pesetas por más de tres horas en jornada de tarde, no pudiéndose devengar este concepto más de una vez semanal.

Por estos dos conceptos de jornada de tarde no podrán computarse más de diez horas semanales, ni acumularse éstos en la misma jornada.

Mil quinientas pesetas para asistir los sábados (cuatro horas) en jornada de mañana.

Dos mil pesetas por asistir los sábados hasta siete horas.

Estos dos últimos conceptos no podrán acumularse en la misma jornada y serán asimismo compensados con un día libre, siendo este horario computables dentro del horario semanal.

Quedan excluidos de este apartado los trabajadores que excepcionalmente deban trabajar en festivo a que se refiere el artículo 22.2 y los vigilantes.

Art. 48. *Horas extraordinarias.*-Se podrán realizar cuando las necesidades del trabajo lo requieran y de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

Las horas extraordinarias que se deriven de los trabajos auxiliares de Lotería Primitiva o de la Apuesta Deportiva tendrán la consideración de estructurales, debiendo la Empresa notificar mensualmente a la representación laboral las horas que se realicen con este carácter.

Art. 49. *Gratificaciones:*

1. El personal laboral fijo continuo tendrá derecho a dos pagas extraordinarias al año, de cuantía igual al salario base, incrementados en los trienios, que se percibirán con las retribuciones de junio y diciembre, esta última antes del día 20 de dicho mes. En el supuesto de personal con permiso sin sueldo, excedencia o nuevo ingreso, el importe de las gratificaciones será proporcional a los días realmente trabajados en los periodos de 1 de julio a 31 de diciembre y de esta fecha al 30 de junio.

2. El personal fijo discontinuo, fijo a tiempo parcial y temporal a tiempo parcial percibirá dos pagas extraordinarias en los meses de junio 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.

CAPITULO XIV

Asistencia y Acción Social

Art. 50. *Préstamos del personal fijo continuo.*-El personal fijo continuo, y que tenga más de dos años de antigüedad en el Organismo, tendrá derecho a solicitar, para casos de necesidad debidamente justificados, un préstamo sin interés hasta el importe de 150.000 pesetas. La amortización del mismo se efectuará por partes iguales, sin que pueda exceder del 10 por 100 del sueldo mensual, y 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.

Art. 51. *Préstamos del personal fijo discontinuo y fijo a tiempo parcial.*-El personal fijo por actuación tendrá derecho a solicitar, para casos de necesidad debidamente justificados, un préstamo sin interés en las siguientes condiciones:

a) Ha de ser avalado por dos trabajadores fijos continuos y mediante seguro de amortización de préstamos.

b) El importe será el salario base, más complemento de antigüedad, en las siguientes cuantías: De ocho actuaciones para los que tengan una actuación contratada por jornada de concursos, de dieciséis para los de dos y de veinticuatro para los de tres.

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

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

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

Art. 52. La concesión de los préstamos a que se refiere el artículo anterior estarán supeditados a la existencia del correspondiente crédito.

CAPITULO XV

Comité de Empresa

Art. 53. *Derechos del Comité.*-Con carácter general, los establecidos en la normativa laboral vigente, detallándose entre ellos:

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

b) Convocar sus reuniones en el local que facilite el Organismo. 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 del Personal, siempre que sean empleados fijos continuos de jornada completa, dispondrán cada uno de: Cuarenta horas mensuales dentro de su jornada laboral para desarrollar funciones propias de su cargo. El resto de 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 Organismo, podrá exigirse la debida justificación.

d) El de disponer de un local para sus reuniones, así como del material que se considera 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 y que son de su competencia.

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

h) En período 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.

i) El período de negociación del Convenio, el Organismo concederá dos horas mensuales para la celebración de Asambleas dentro del horario de trabajo, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Art. 54. *-Secciones sindicales:*

a) Las Centrales Sindicales, a través de sus secciones sindicales de Empresa, podrán realizar turnos 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 XVI

Movilidad

Art. 55. La movilidad del personal laboral que pueda producirse como consecuencia de las necesidades del servicio, siempre que no suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, o no implique cambios de residencia, no tendrán la consideración de movilidad geográfica, aunque suponga cambio de unidad administrativa.

Art. 56. En los casos de traslado forzoso que impliquen cambio de residencia del trabajador, previstos en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a una indemnización equivalente a dos mensualidades del salario real, así como por los gastos de transportes y enseres con el límite de cuantías establecidas en el Real Decreto 1344/1984, de 4 de julio.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. 1. Todas las referencias del presente Organismo Nacional de Loterías y Apuestas del Estado se entenderá que se hacen igualmente al extinguido Patronato de Apuestas Mutuas Deportivas Benéficas y a los Centros de trabajo señalados en el artículo 1.

2. Todas las referencias del Convenio a personal por actuación serán válidas para el personal temporal y a tiempo parcial.

Segunda.-Sin perjuicio de la labor de reclasificación encomendada a la Comisión Paritaria, la categoría de Encargado será única, percibiendo el trabajador, percibiendo el trabajador el complemento que corresponda a la especialidad del puesto de trabajo que ocupe.

La categoría de Grabador se unificará con la de Controlador-Clasificador. Los trabajadores de dicha categoría podrán ocupar puestos de grabación o de Operador de Máquinas, teniendo derecho a percibir un complemento de productividad en el primer caso, y una cuantía de 4.100 pesetas en concepto de penosidad en el segundo.

Los cambios que se produzcan entre los puestos de trabajo a que hace referencia los párrafos anteriores deberán ser informados favorablemente por la Comisión Paritaria en caso de no estar de acuerdo el trabajador afectado.

Tercera.-Por razones de homogeneización y racionalización de categoría y retribución, la tabla de retribuciones correspondiente al personal discontinuo del anexo tendrá carácter personal y mientras se mantenga la jornada.

Cuando se cubran vacantes o varíen honorarios, la retribución que les corresponde será fijada por la Comisión Paritaria, teniendo en cuenta los siguientes criterios de precio-hora:

SUELDO PRECIO HORA

	Pesetas
Jefe	915
Encargado	810
Operario	700
Auxiliar	675
Subalterno	610

Festivo, domingo u hora nocturna: 25 por 100.

Penosidad: ≥ 10 por 100.

Igualmente, los salarios del personal discontinuo de la Lotería Primitiva que por tener continuidad a lo largo de todo el año acreditan derecho a vacaciones se entenderán disminuidos en el coeficiente 0,962.

Cuarta.-Las actuaciones de la Lotería Primitiva discontinuas o a tiempo parcial acreditarán derecho a un mes natural continuado de vacaciones al año, es decir, a librar con retribución durante las actuaciones que le correspondiera trabajar durante un mes, siempre que no hubiera faltado sin justificación a alguna actuación o jornada, en cuyo caso se aplicará la proporcionalidad correspondiente. Para el personal que realice actuaciones en quinielas y en la Lotería Primitiva dicho mes se procurará que coincida con el periodo vacante entre temporadas de la apuesta futbolística.

Quinta.-Percibirán un complemento de turnicidad en cuantía de 5.400 pesetas los Vigilantes que cubran el servicio permanentemente en turnos y a un cómputo anual de mil setecientos once horas.

Sexta.-Se respetan las condiciones más beneficiosas y los derechos adquiridos por el trabajador considerados en su conjunto y en cómputo anual.

Séptima.-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.

Octava.-A partir del 1 de enero de cada ejercicio económico, el Organismo 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 establece la normativa aplicable para el mismo ejercicio económico rebajada en dos puntos.

DISPOSICION FINAL

El Acuerdo Marco para el personal laboral de la Administración Civil del Estado y sus Organismos autónomos vigentes será instrumento válido para completar e interpretar el presente Convenio.

El personal sujeto al presente Convenio seguirá afectado al mismo, aunque cambie de lugar su Centro de trabajo.

Tabla salarial para 1988 del personal por actuación Apuesta Deportiva

Clasificación laboral	Salario base por día	Horas de trabajo	Penosidad	Valor trienio
GRUPO 1.º A				
SISTEMAS DE ESCRUTINIO				
<i>Domingos</i>				
Operarios	4.630	8	-	252
Operarios H/N	5.400	6	-	296
<i>Laborables</i>				
Operarios	4.210	6	-	227
Operarios H/N	5.040	6	-	276

Clasificación laboral	Salario base por día	Horas de trabajo	Penosidad	Valor trienio
GRUPO 1.º B				
MÁQUINAS DE MICROFILMAR				
Encargados	4.700	7	-	256
Operarios	4.210	7	-	227
Operarios	2.330	4	-	125
GRUPO 1.º C				
LECTORES				
Operarios	4.210	6	378	227
Operarios	2.330	4	216	125
Operarios	2.810	-	270	125
GRUPO 1.º D				
RECEPCIÓN				
Recepción H/N	5.250	6	-	288
Controlador H/N	7.190	8	-	398
Controlador H/N	5.530	6	-	303
GRUPO 1.º E				
CONTADOR-SEPARADOR				
Jefe	7.170	8	-	396
Encargado	6.070	8	-	334
Separador	3.320	5	-	144
Separador H/N	3.640	4	-	198
GRUPO 1.º F				
ESCRUTADORES DOMINGO				
Jefe	5.210	5	-	286
Encargado	4.820	5	-	263
Escrutador	4.520	4	-	246
Escrutador	3.140	3	-	170
<i>Laborables</i>				
Jefe	4.710	5	-	257
Encargado	2.890	5	-	157
Escrutador	4.210	7	-	227
Escrutador	2.330	4	-	125
GRUPO 1.º G				
AUXILIARES TRABAJOS ESCRUTINIO				
<i>Domingos</i>				
Jefe	6.370	6	-	351
Encargado	5.930	6	-	326
Auxiliar	3.500	4	-	190
Auxiliar	3.500	4	-	190
<i>Laborables</i>				
Encargado	5.210	7	-	286
Encargado	3.050	4	-	165
Auxiliar	2.330	4	-	125
Auxiliar apertura sacas	3.390	5	-	183
Auxiliar corrección errores	2.610	4	-	141
Auxiliar corrección errores	2.610	4	-	141
Auxiliar corrección errores, sellos anulados y abanderados	4.210	4	-	227
Auxiliar Junta de Control	2.880	4	-	155
GRUPO 2.º A				
OPERARIO REPROGRAFÍA Y REVELADO DE PELÍCULAS				
<i>Domingos</i>				
Operario	3.640	4	324	198
Operario H/N	4.270	4	378	230
<i>Laborables</i>				
Operario	2.920	4	270	157
Operario	3.640	6	324	198
Operario	4.660	8	410	254

Clasificación laboral	Salario base por día	Horas de trabajo	Peno-sidad	Valor trienio
GRUPO 3.º				
SUBALTERNOS OPERACIONES ESCRUTINIO				
<i>Domingos</i>				
Sin H/N	4.510	7	400	245
Sin H/N	3.470	4	302	188
Con H/N	3.980	4	350	218
<i>Laborables</i>				
Con H/N	7.230	8	626	402
Con H/N (Recepción)	5.610	8	486	307
Con H/N	4.070	8	356	223
Con H/N	3.320	4	292	180
Sin H/N	4.020	7	356	219
Sin H/N	3.450	6	302	188
Sin H/N	2.450	4	216	132
Sin H/N	2.220	3	205	119

Tabla salarial para 1988 del personal por actuación Lotería Primitiva

Clasificación laboral	Salario base por día	Horas de trabajo	Peno-sidad	Valor trienio
Auxiliar	3.890	6	-	-
Operario	3.370	5	308	-
Auxiliar	3.240	5	-	-
Subalterno	2.940	5	270	-
Operario	3.370	5	308	-
Operario	4.050	6	369	-
Grabador	4.720	7	-	-
Encargado	5.440	6	-	-
Auxiliar	4.530	6	-	-
Subalterno	4.120	6	324	-
Grabador	4.720	6	-	-
Jefe	5.280	5	-	-
Encargado	4.660	5	-	-
Auxiliar	3.890	5	-	-
Subalterno	3.530	5	270	-
Operario	4.720	7	-	-
Operario	4.720	7	-	-
Operario	4.050	6	-	-
Operario	4.050	6	-	-
Operario	4.050	6	-	-
Operario	4.050	6	369	-
Operario	5.400	8	492	-
Encargado	6.220	8	-	-
Encargado	4.660	6	-	-
Auxiliar	4.530	7	-	-
Auxiliar	3.890	6	-	-
Auxiliar	2.590	4	-	-
Subalterno	4.710	8	432	-
Subalterno	4.120	7	378	-
Subalterno	4.120	7	378	-
Subalterno	4.120	7	378	-
Subalterno	3.530	6	324	-
Subalterno	4.120	7	378	-
Subalterno	3.530	6	324	-
Subalterno	4.120	7	378	-
Operario	5.060	6	-	-
Auxiliar	4.860	6	-	-
Subalterno	4.410	6	324	-
Operario	4.300	7	-	-
Grabador	5.050	7	-	-
Operario	4.220	6	369	-
Operario	3.370	5	308	-
Operario	2.700	4	246	-
Operario	4.800	6	369	-
Grabador	4.720	6	-	-
Jefe	7.150	7	-	-
Encargado	6.320	7	-	-
Encargado	5.440	7	-	-
Escrutador	4.800	6	-	-
Escrutador	4.720	7	-	-
Auxiliar	4.050	6	-	-
Auxiliar	2.590	4	-	-

Clasificación laboral	Salario base por día	Horas de trabajo	Peno-sidad	Valor trienio
Subalterno	4.190	6	324	-
Subalterno	3.750	6	324	-
Subalterno	3.680	6	324	-
Subalterno	4.120	7	378	-
Subalterno	2.350	4	216	-
Operario	4.720	7	431	-

Tabla salarial continuos jornada completa año 1988

Categoría	Salario base	Responsa-bilidad penosidad	Valor trienio
Jefe de área	107.640	11.340	5.859
Técnico mantenimiento	107.640	11.340	5.859
Programador	107.640	11.340	5.859
Encargado	99.010	9.150	5.369
Controlador-Clasificador	91.730	-	4.949
Grabador	-	-	-
Mecánico Electricista	83.620	4.370	4.480
Operador reprografía	82.370	4.370	4.410
Telefonista-Recepcionista	83.620	-	4.480
Mozo-Subalterno	78.210	4.370	4.158
Vigilante	78.210	4.370	4.158

Tabla salarial continuos jornada reducida año 1988

Categoría	Salario base	Responsa-bilidad penosidad	Valor trienio
Encargados	59.510	2.970	3.314
Controlador-Clasificador	45.360	-	2.439
Grabador	-	-	-
Auxiliar laboratorio	46.230	2.160	2.488
Limpiadora	25.930	2.160	1.380

6130

RESOLUCION de 7 de marzo de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del VIII Convenio Colectivo de la Empresa Canal de Isabel II.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Canal de Isabel II, que fue suscrito con fecha 20 de julio de 1988, de una parte, por miembros del Comité de Empresa de la citada Entidad en representación de los trabajadores, y de otra, por representantes de la Dirección de la Empresa, en representación empresarial, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 7 de marzo de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.

VIII CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CANAL DE ISABEL II

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

Artículo 1.º *Ambito territorial.*-Las normas contenidas en el presente Convenio afectarán a todos los Centros de trabajo del Canal de Isabel II.

Art. 2.º *Ambito personal.*-El presente Convenio será de aplicación a todo el personal fijo de plantilla y a los trabajadores contratados con carácter temporal, a excepción de las prestaciones sociales para aquellos cuyo contrato sea de duración inferior a un año.