

# MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**13986** *RESOLUCIÓN de 5 de julio de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de ámbito estatal de las Administraciones de Loterías.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la ámbito estatal de las Administraciones de Loterías (Código de Convenio n.º 9900075) que fue suscrito con fecha 2 de junio de 2004, de una parte por la Agrupación Nacional de Asociaciones Provinciales de Administradores de Loterías (ANAPAL) y la Federación Nacional de Asociaciones Profesionales de Administradores de Loterías (FENAPAL) en representación de las empresas del sector y de otra por las Organizaciones Sindicales UGT y CCOO en representación del colectivo laboral afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 de Trabajo resuelve:

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, 5 de julio de 2004.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

## CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL DE ÁMBITO ESTATAL DE LAS ADMINISTRACIONES DE LOTERIAS

### I

#### Disposiciones generales

Artículo 1. *Partes firmantes y eficacia general del convenio.*

Suscriben el presente convenio colectivo, de una parte, la Federación Estatal de Trabajadores de Comercio, Hostelería-Turismo y Juego de la Unión General de Trabajadores (UGT) y la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de Comisiones Obreras (FECOHT-CCOO), y de otra parte la Agrupación Nacional de Asociaciones Provinciales de Administradores de Loterías (ANAPAL) y la Federación Nacional de Asociaciones Profesionales de Administradores de Loterías (FENAPAL), que se reconocen legitimación y representatividad suficiente para la negociación del presente convenio colectivo de eficacia general.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente convenio se aplicará a las relaciones laborales de los trabajadores de las Administraciones de Loterías.

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

Quedan incluidas en el ámbito del presente convenio las Administraciones de Loterías y Despachos Receptores integrados en la red básica de puntos de venta de la Entidad Pública Empresarial Loterías y Apuestas del Estado (LAE), tanto las actualmente en funcionamiento como las que pudieran establecerse en el futuro.

Resultan excluidos del ámbito funcional los establecimientos de la red complementaria o puntos de venta mixtos de la citada Entidad Pública Empresarial LAE, que aplicarán en su caso el convenio colectivo de comercio vario o el convenio sectorial correspondiente a su actividad principal.

Quedan asimismo excluidas del ámbito del convenio las Delegaciones Comerciales de la Entidad Pública Empresarial Loterías y Apuestas del Estado (LAE), al contar con su propio convenio sectorial de aplicación.

Artículo 4. *Ámbito territorial.*

El convenio es de ámbito estatal y será aplicable en todo el territorio del Estado.

Artículo 5. *Ámbito temporal.*

El convenio extiende sus efectos desde el día 1.º de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2005.

Artículo 6. *Denuncia del convenio.*

Cualquiera de las partes firmantes del convenio podrá denunciar el mismo mediante comunicación escrita dirigida a las demás partes firmantes y a la autoridad laboral durante el último trimestre de vigencia del convenio.

Denunciado el convenio las partes se comprometen a constituir, en el término del mes siguiente, la comisión negociadora que elaborará el nuevo convenio colectivo.

Hasta la firma del nuevo convenio permanecerá vigente el anterior en su total contenido.

Si ninguna de las partes denuncia el convenio éste quedará prorrogado anualmente.

Artículo 7. *Estructura de la negociación colectiva en el sector.*

Las partes manifiestan que no resulta necesario promover nuevos ámbitos de negociación colectiva inferiores al estatal y acuerdan dotar al presente ámbito sectorial estatal de absoluta primacía y preferencia en la estructura de la negociación colectiva.

Sin perjuicio de lo anterior, queda reservada al presente convenio colectivo sectorial de ámbito estatal la negociación colectiva de las materias relativas al período de prueba, contratación en toda su extensión, clasificación profesional, régimen disciplinario, seguridad y salud laboral, movilidad geográfica, jornada laboral máxima, estructura salarial, formación continua de los trabajadores, así como el resto de las materias que son objeto de regulación en éste convenio colectivo, que en ningún caso podrán resultar negociadas en ámbitos territoriales inferiores.

Artículo 8. *Garantía personal.*

La regulación contenida en este convenio tiene la consideración de mínima, de manera que se respetarán, siempre que no sean absorbibles o compensables, aquellas condiciones laborales de cualquier índole que excedan lo establecido en el presente convenio colectivo.

### II

#### Derechos fundamentales y principio de igualdad y no discriminación

Artículo 9. *Respeto de los derechos y del principio-valor de igualdad de trato fundamentales en el centro de trabajo.*

El respeto a la dignidad humana, al principio de igualdad y no discriminación y a los derechos humanos y fundamentales resulta la base de la convivencia social que ha de estar presente en todo momento en el ámbito laboral.

Las partes firmantes del convenio se comprometen asimismo a garantizar la aplicación real y efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en los centros de trabajo, en particular por razón de origen racial o étnico, convicciones o religión, discapacidad, edad, sexo, orientación sexual e identidad sexual.

### III

#### Periodo de prueba y contratación laboral

Artículo 10. *Periodo de prueba.*

Las partes del contrato de trabajo podrán pactar por escrito la fijación de un periodo de prueba, estableciéndose para ello lo siguiente:

Contratos indefinidos y temporales o de duración determinada superiores al año: 2 meses.

Contratos temporales o de duración determinada hasta dos meses: 15 días.

Contratos temporales o de duración determinada superiores a dos meses e inferiores al año: 1 mes.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

#### Artículo 11. *Contratos formativos.*

Contrato para la formación:

Tiene por objeto la adquisición de formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado del puesto de trabajo de empleado de Administraciones de Loterías.

La duración máxima de este contrato será de nueve meses.

Las empresas podrán contratar bajo esta modalidad el número de trabajadores previsto reglamentariamente en el artículo 7 del Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo.

La retribución será la establecida en el presente Convenio Colectivo para la categoría de empleado de Administraciones de Loterías, en proporción a la jornada efectivamente realizada.

El tiempo dedicado a la formación teórica deberá alternarse con los de trabajo efectivo, de forma que el tiempo global correspondiente a aquélla no podrá ser inferior a un 15 por 100 de la jornada anual prevista en el presente Convenio Colectivo.

Contrato en prácticas:

Dado que los requerimientos formativos para la categoría profesional establecida en este Convenio no suponen la adquisición de títulos universitarios o de formación profesional de grado medio o superior, ni existen títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional; las partes entienden que no cabe la utilización de esta modalidad contractual en el sector de las Administraciones de Loterías.

#### Artículo 12. *Contrato por obra o servicio determinado.*

Dada la específica actividad empresarial y laboral en el sector, resulta ajena e innecesaria la contratación de duración determinada por obra o servicio determinado, de manera que no podrán realizarse contratos bajo esta modalidad.

Las necesidades de contratación de duración determinada o temporal serán atendidas bajo las modalidades eventuales por circunstancias de la producción o de interinidad.

#### Artículo 13. *Contratación eventual.*

Se modifica la duración máxima de seis meses que prevé el artículo 15.1.b/ del Estatuto de los Trabajadores para ésta modalidad de contratación de duración determinada, quedando fijada en doce meses, en un periodo de referencia de dieciocho meses a contar desde que se produzcan las circunstancias del mercado, la acumulación de tareas o el exceso de pedidos que motivan la contratación.

Si este contrato se concierta por un plazo inferior a los doce meses podrá ser prorrogado por una única vez, sin que la duración total exceda en ningún caso los doce meses.

A la finalización del contrato eventual, por cumplimiento del término pactado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de doce días de salario por el año de servicio, o su parte proporcional si su duración es inferior.

#### Artículo 14. *Porcentaje de plantilla fija.*

Las empresas se comprometen a mantener un porcentaje mínimo del 90 por 100 de la plantilla vinculada mediante contrato indefinido.

#### Artículo 15. *Empresas de trabajo temporal.*

Las partes consideran innecesaria en el sector la cesión temporal de trabajadores por empresas de trabajo temporal, de manera que se establece durante la vigencia del presente convenio colectivo la imposibilidad de realizar contratos de puesta a disposición entre las empresas del sector y las referidas empresas de trabajo temporal.

## IV

### Tiempo de trabajo

#### Artículo 16. *Jornada laboral.*

Se establece una jornada laboral ordinaria máxima de 1.800 horas anuales.

La jornada laboral semanal máxima se fija en cuarenta horas, que se prestarán de lunes a sábado, y la diaria máxima en ocho horas.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

#### Artículo 17. *Vacaciones anuales.*

Se fija un periodo de vacaciones de treinta días en cada año natural o la parte proporcional en los casos de que el trabajador se incorpore iniciado ya el año o cese antes del final del mismo.

El periodo de vacaciones se fijará cada año con al menos dos meses de antelación, quedando establecido en todo caso antes del 15 de mayo y disfrutándose preferentemente durante el periodo de junio a septiembre. Los periodos de vacaciones cuando haya más de un trabajador se disfrutarán de forma rotativa.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida, total o parcialmente, con las situaciones de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente o riesgo durante el embarazo, aquél periodo se fijará de mutuo acuerdo en fechas distintas, garantizándose su completo disfrute.

#### Artículo 18. *Festivos.*

En los catorce días festivos anuales en los que por imperativo de la normativa aplicable a las Administraciones de Loterías éstas tengan que permanecer abiertas, y el trabajador preste servicios recibirá, sin perjuicio de su derecho al descanso semanal correspondiente, una compensación consistente alternativamente en:

Disfrute de día y medio por cada día festivo trabajado.

Compensación económica consistente en la percepción del salario de un día de trabajo, incrementado en el cincuenta por ciento.

La opción entre una u otra alternativa corresponde al trabajador.

#### Artículo 19. *Calendario laboral.*

Durante el primer mes de cada año natural se elaborará el calendario laboral correspondiente, en el que se determinarán los días laborables y de descanso de cada trabajador, así como su horario de trabajo.

Una vez fijado el periodo de disfrute de las vacaciones anuales, se hará constar asimismo en el calendario laboral.

#### Artículo 20. *Licencias retribuidas.*

Todo el personal, previo aviso y justificación subsiguiente, tendrá las siguientes licencias remuneradas:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres días naturales por nacimiento de hijo, o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

En los casos de enfermedad grave u hospitalización el permiso podrá disfrutarse de forma discontinua.

c) Tres días laborables al año por asuntos propios, continuos o discontinuos, previo acuerdo con la Administración. Los mismos no son acumulables ni a las vacaciones ni al resto de licencias.

d) Un día laborable por traslado del domicilio habitual.

e) Un día por matrimonio de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, acreditándose mediante certificación académica.

i) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

## TÍTULO V

### Conciliación de la vida familiar y laboral

#### Artículo 21. *Permisos no retribuidos.*

En el supuesto de que el trabajador necesite desplazarse fuera del país por el nacimiento de hijo, o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, además del disfrute de las licencias retribuidas que corresponden, podrá añadirse a las mismas un periodo de hasta quince días de permiso no retribuido, previo acuerdo con el empleador.

#### Artículo 22. *Lactancia.*

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora retribuida de ausencia del trabajo o de reducción de su jornada, que podrán dividir en dos fracciones. Este permiso podrá ser disfrutado por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

La concreción horaria del periodo de disfrute corresponderá al trabajador, debiendo éste preavisar a la Administración de Loterías con quince días de antelación la fecha en la que se reincorporará a su jornada ordinaria.

#### Artículo 23. *Reducción de jornada por guarda legal y cuidado directo de parientes.*

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

#### Artículo 24. *Maternidad/paternidad, adopción y acogimiento.*

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los periodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

#### Artículo 25. *Excedencia para la atención al cuidado de hijo y otros familiares.*

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a un año los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

#### Artículo 26. *Protección de trabajadores miembros de familias numerosas.*

Los trabajadores cuya familia tenga la consideración legal de familia numerosa tendrán prioridad de permanencia en su puesto de trabajo en los supuestos de medidas de movilidad geográfica, de conservación de sus condiciones de trabajo y de mantenimiento de su empleo en los casos de extinción del contrato de trabajo por despido objetivo o colectivo.

## TÍTULO VI

## Condiciones económicas

Artículo 27. *Salario base.*

El salario base es la retribución abonada a los trabajadores en función de su categoría profesional por unidad de tiempo de trabajo conforme a la jornada laboral fijada en este convenio, incluidos los tiempos de descanso establecidos.

El incremento del salario base se cifra para el año 2004 en el 2,4 por ciento; de manera que el salario base a percibir en las doce mensualidades y en las tres pagas extraordinarias, se fija para el año 2004 en 665,45 €/mes (9.981,75 €/año).

Artículo 28. *Complemento «ad personam».*

El complemento «ad personam», en los casos en los que venga percibiéndose, se incrementará para el año 2004 en un 1,6 por ciento.

Artículo 29. *Complementos de permanencia y de antigüedad.*

A partir de la entrada en vigor del convenio todas las cantidades que se percibían en concepto de antigüedad quedan consolidadas como complemento de permanencia.

El quinquenio de antigüedad se fija en la cuantía de 24,62 €.

Artículo 30. *Quebranto de moneda.*

Los Administradores podrán establecer en concepto de quebranto de moneda, el pago de una cantidad fija mensual de 61 €, revisables anualmente conforme a los índices de precios al consumo, teniendo en cuenta lo siguiente:

- a) Este complemento no se percibirá por aquellos trabajadores que no desempeñen funciones de cobros y pagos.
- b) En caso de que mensualmente no se produzcan quebrantos, la cantidad señalada se cobrará íntegra. En caso contrario, el trabajador abonará el total del quebranto o falta.

Artículo 31. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se establecen como retribuciones de vencimiento superior al mes tres pagas extraordinarias anuales, en cuantía del salario base mensual y complementos personales de permanencia y de antigüedad y complemento «ad personam».

Las pagas extraordinarias tienen un devengo anual y se abonarán el día 30 de junio de cada año la primera, el 20 de diciembre la segunda y el 30 de marzo la tercera.

La cuantía de la tercera paga extraordinaria podrá prorratearse mensualmente por la Administración de Loterías.

La cuantía de las dos pagas extraordinarias restantes podrá prorratearse mensualmente, mediante acuerdo entre el administrador y el empleado.

Artículo 32. *Plus de transporte.*

Aquellos trabajadores que viniesen percibiendo plus de transporte, con inclusión de los abonados como consecuencia de convenio o pacto colectivo, incluidos los extraestatuarios preexistentes en el sector, seguirán percibiéndolo como condición personal en las mismas cuantías.

Artículo 33. *Plus de coordinación.*

Se establece un complemento salarial de puesto de trabajo en aquellos centros en los que existan más de dos empleados y a uno de ellos se le encargue la coordinación de los mismos, percibiendo mensualmente por este concepto el 13 por 100 del salario base.

Artículo 34. *Dietas y gastos de locomoción.*

Cuando por necesidades del servicio hubiera de desplazarse un trabajador desde la localidad en la que habitualmente tenga su destino, la empresa le abonará además de los gastos de locomoción en cuantía de 0,22 € por kilómetro, las siguientes cuantías en concepto de dietas:

Media dieta: 16,93 €.

Dieta completa: 33,85 €.

Dieta completa más alojamiento: 73,85 €.

Cuando el trabajador no pueda regresar a comer a su domicilio por encomendarle la empresa trabajos distintos de los habituales, aún cuando sea dentro de su localidad, tendrá derecho a 9,22 €.

Artículo 35. *Retribución extraordinaria por vinculación a la administración.*

Los trabajadores que cumplan veinte años de servicios continuados en una Administración tendrán derecho a una gratificación única, no consolidable y extraordinaria por vinculación a la Administración en cuantía de salario base mensual y de complemento personal de antigüedad.

Artículo 36. *Compensación o retribución de las horas extraordinarias.*

Las partes manifiestan la necesidad de tender a la eliminación de la realización de horas extraordinarias, como medida generadora de empleo.

La realización de cada hora extraordinaria se compensará con dos horas de descanso.

Si las partes acordasen retribuir la hora extraordinaria, se fija su cuantía conforme a las siguientes fórmulas:

A/ Cuando se realice en día laborable:

Base de cotización mensual  $\times$  12 : 1.800 = Retribución por hora ordinaria  $\times$  1,6 = Retribución hora extraordinaria.

B/ Cuando se realice en día no laborable:

Base de cotización mensual  $\times$  12 : 1.800 = Retribución por hora ordinaria  $\times$  2 = Retribución hora extraordinaria.

Artículo 37. *Garantía de mantenimiento del poder adquisitivo y cláusula de revisión salarial.*

Las partes firmantes garantizan el mantenimiento del poder adquisitivo de los trabajadores durante los dos años de vigencia del convenio.

A tal efecto y en el supuesto de que el índice de precios al consumo (IPC) del año 2004 resultará finalmente superior al 2,4 %, y tan pronto como se acredite tal indicador la Comisión Paritaria procederá a reunirse con objeto de fijar el salario definitivo del año 2004 y las diferencias correspondientes entre el salario inicialmente previsto y el definitivo, de manera que en el mes siguiente se abonen a cada trabajador las mismas.

Al salario definitivo del año 2004 (consistente en el previsto en este convenio incrementado en su caso por las desviaciones del IPC del año 2004) se le aplicará para el año 2005 un incremento del 2,4 %. La Comisión Paritaria con esta regla fijará los nuevos salarios para el año 2005, de manera que el incremento pactado para el año 2005 se aplique sobre el salario final del año 2004, incluido el incremento por desviación final del IPC superior al 2,4 %.

En el supuesto de que el índice de precios al consumo del año 2005 resultará finalmente superior al 2,4 %, y tan pronto como se acredite tal indicador la Comisión Paritaria procederá a reunirse con objeto de fijar el salario definitivo del año 2005 y las diferencias correspondientes entre el salario inicialmente previsto y el definitivo, de manera que en el mes siguiente se abonen a cada trabajador las mismas.

Artículo 38. *Inaplicación del régimen salarial del convenio.*

Aquella Administración de Lotería que acredite ante la Comisión Paritaria del presente convenio una disminución de sus comisiones en el último ejercicio, previo a cada revisión salarial que corresponda, superior al 5,5 % con relación al ejercicio inmediatamente anterior, no le serán de aplicación los incrementos salariales que se pacten.

Igualmente no le será de aplicación la revisión salarial a aquellas Administraciones que por motivos legales o de fuerza mayor, se vean obligadas a suspender su actividad o necesiten realizar inversiones de tal entidad que la aplicación del régimen salarial previsto en el presente convenio pudiera dañar su estabilidad económica.

Para proceder a la no aplicación del régimen salarial del convenio la Administración se dirigirá por escrito a la Comisión Paritaria, adjuntando la documentación acreditativa de su situación. Recibida la solicitud la Comisión Paritaria resolverá en treinta días, salvo que la misma requiera a la Administración solicitante mayor información o documentación, en cuyo caso se suspenderá el referido plazo. La decisión de la Comisión Paritaria será vinculante en todo caso.

**Artículo 39. Absorción y compensación.**

Las condiciones económicas que se han establecido en el presente convenio, sean o no de naturaleza salarial, son absorbibles y compensables, siempre que no se disponga lo contrario, en su conjunto y en cómputo anual, con las mejoras de cualquier tipo que vinieran satisfaciendo o satisfagan las Administraciones de Loterías, bien sea por imperativo legal, por concesión voluntaria o por otras causas.

**TÍTULO VII****Protección social complementaria****Artículo 40. Incapacidad temporal y riesgo durante el embarazo.**

En los supuestos de suspensión del contrato por incapacidad temporal o riesgo durante el embarazo la empresa complementará la prestación a cargo de la Seguridad Social hasta completar la retribución del 100 por 100 que hubiera recibido en servicio activo. Este complemento se abonará a partir del decimoquinto día de la situación de incapacidad temporal o riesgo durante el embarazo.

Se acumularán los periodos de incapacidad temporal dentro de los doce meses, a los efectos previstos en el párrafo anterior, en el supuesto de que entre un periodo y otro no hayan transcurrido más de seis meses.

**Artículo 41. Póliza de seguro de vida.**

La empresa concertará un seguro de vida que cubra los riesgos de muerte e invalidez, por accidente, de cada empleado en cuantía individual de 30.771,82 €, resultando beneficiario el trabajador, sus herederos o persona por él designada.

**TÍTULO VIII****Clasificación profesional****Artículo 42. Categoría profesional.**

Se establece una única categoría profesional en el sector que se denomina empleado de administración de lotería y que asume el desempeño de las funciones de auxiliar al administrador, principalmente en cobros, pagos y en las tareas administrativas que conllevan.

**TÍTULO IX****Seguridad y salud en el trabajo****Artículo 43. Prioridad de la seguridad y salud en el trabajo.**

Las representaciones de los empresarios y de los trabajadores en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para los trabajadores de Administraciones de Loterías, coinciden en que la protección de los trabajadores en materia de Salud y Seguridad, constituye un objetivo básico y prioritario para las partes firmantes de este convenio. Ambas partes consideran que para conseguirlo se requiere el establecimiento y planificación de acciones preventivas en cada centro de trabajo, y que las mismas tengan como fin único la eliminación del riesgo, en su origen y mediante la evaluación correspondiente, la reducción o control del mismo. Para ello el empresario adoptará las medidas necesarias y eficaces, tanto para la corrección de la situación existente como en la prevención de las situaciones que se pudieran presentar por la evolución técnica y organizativa de las empresas del sector, previendo en todos los casos la adaptación del puesto de trabajo a la persona que lo ocupa y de esta forma proteger su salud.

**Artículo 44. Principios de las acciones preventivas.**

Las acciones preventivas estarán fundamentadas en los siguientes principios:

1. Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando su generación, con la eliminación del factor riesgo en sí mismo y en el momento en que éste sea identificado.
2. En toda modificación del proceso o tareas se procurará que la nueva tecnología o procesos productivos no generen nuevos riesgos.
3. La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al

trabajo que realiza y herramientas que utiliza, y en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal como se prevé en la ley, respetará siempre el derecho a la intimidad del trabajador.

4. Respecto a la protección a la maternidad, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada ley.

5. Las empresas a fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, adoptarán las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con lo previsto en su artículo 18.

6. Los miembros de los órganos de representación en materia de Seguridad y Salud creados en este convenio de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, deberán ser informados de todas aquellas decisiones relativas a la implantación de nuevas tecnologías así como de los sistemas de y organización del trabajo que pudieran tener repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

7. El empresario tendrá que hacer el esfuerzo que sea necesario y adoptar las medidas precisas para readaptar a un nuevo puesto de trabajo acorde con la situación actual del trabajador, a todos aquellos que por cualquier causa pudieran estar o sufrir en el futuro una discapacidad física o psíquica sobrevenida. En el caso de la trabajadora embarazada cuyo médico prescriba un cambio de puesto de trabajo por razón de su estado, se adecuará a otros cometidos, respetándose su situación económica.

**Artículo 45. Comité sectorial de seguridad y salud.**

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 2.2 y 35.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la consulta y participación de los trabajadores en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, sin perjuicio de las facultades y competencias que a los mismos se les reconoce en la propia ley se canalizarán a través del Comité Sectorial Estatal de Seguridad y Salud.

Este órgano de representación es el competente para la vigilancia, control y desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas concordantes en el ámbito funcional y geográfico establecido en el presente Convenio Colectivo.

Las empresas deberán consultar y dar participación al mismo a la hora de adoptar las medidas en ésta materia, realizando las prácticas de prevención de riesgos laborales y que con objeto de salvaguardar la seguridad y la salud de los trabajadores se pudieran proponerse desde dicho órgano.

Este órgano de representación tiene las competencias y facultades que la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y demás normas concordantes otorgan a los Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud, así como todas aquellas de las que se doten mediante su Reglamento de funcionamiento.

Desde la firma de este Convenio Colectivo, en el plazo de un mes, se constituirá dicho órgano de representación, que estará formado por seis miembros, de los que tres corresponderán a la parte sindical y los tres restantes a la parte empresarial, y que procederá a aprobar su reglamento de funcionamiento.

**TÍTULO X****Administración del convenio y solución alternativa de conflictos****Artículo 46. Comisión Paritaria.**

Se constituye como órgano de administración del presente convenio colectivo Comisión Paritaria compuesta de doce miembros, correspondiendo a cada organización firmante del convenio la libre designación y remoción de tres miembros de la misma.

Las funciones que asume la Comisión Paritaria son las siguientes:

Interpretación del contenido del convenio.  
Seguimiento del cumplimiento de lo pactado en el convenio.

Conocer, con carácter previo, de los conflictos colectivos que se deriven de la interpretación o aplicación del convenio.

Recibir y resolver las reclamaciones de inaplicación del régimen salarial previsto en el presente convenio.

Las comunicaciones a la Comisión Paritaria se dirigirán preferentemente a las siguientes direcciones de correo electrónico:

juego@fechtj.ugt.org  
 anrodriguez@fecoht.ccoo.es  
 información@anapal.com  
 scheredre@gestores.net

Con carácter subsidiario podrán dirigirse asimismo a cualquiera de las sedes de las organizaciones firmantes.

En las solicitudes que se dirijan a la Comisión Paritaria se harán constar los siguientes datos:

Nombre, apellidos y n.º de DNI o NIE de la persona que suscriba la solicitud; así como su condición de administrador, trabajador o representante, en cuyo caso se identificará la persona en cuyo nombre actúa.

Domicilio postal o dirección electrónica a la que deba dirigirse la resolución de la Comisión Paritaria.

Relato de hechos y planteamiento de la consulta que se realiza ante la Comisión.

#### Artículo 47. *Solución alternativa de conflictos laborales.*

Las partes se adhieren al II Acuerdo sobre Solución de Conflictos-ASEC II, y en su caso a su prórroga, y a su Reglamento de aplicación y se someten a los órganos y procedimientos de mediación y de arbitraje que los mismos establecen.

En los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del presente convenio, si no se produjera acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, se iniciará un proceso de mediación, y si persistiera el disenso tras la mediación el conflicto se resolverá mediante laudo arbitral, todo ello en el ámbito de actuación del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA); asumiendo por tanto las partes con carácter general y previo la presente cláusula de sumisión al procedimiento arbitral en la solución de los conflictos colectivos.

### TÍTULO XI

#### Formación continua

#### Artículo 48. *Adhesión sectorial al III Acuerdo Nacional de Formación Continua.*

Las partes se adhieren al III Acuerdo Nacional de Formación Continua, suscrito en fecha de 19 de diciembre de 2000 por las representaciones de las Confederaciones Sindicales de la Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO), y de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME).

#### Artículo 49. *Otras acciones formativas.*

La adhesión prevista en el artículo anterior se realiza sin perjuicio de los cursos de formación derivados de los acuerdos que puedan suscribir las asociaciones empresariales del sector y la entidad pública empresarial de Loterías y Apuestas del Estado (LAE).

#### Artículo 50. *Desarrollo de la formación durante la jornada laboral.*

Todos los trabajadores deberán asistir a los cursos de reciclaje y perfeccionamiento que se establezcan considerándose las horas dedicadas a la formación como jornada de trabajo efectivo.

### TÍTULO XII

#### Régimen disciplinario

#### Artículo 51. *Faltas leves.*

Se consideran faltas leves las siguientes:

Dos faltas de puntualidad en 15 días.

Una falta injustificada al trabajo durante el plazo de 15 días.

No cursar en el plazo de 3 días la baja correspondiente por incapacidad temporal, o la justificación escrita, cuando se falta de forma justificada.

No observancia de las normas de higiene y seguridad en el trabajo.  
 La falta de aseo personal.

La no comunicación a la empresa de cualquier cambio de domicilio.

La no comunicación a la empresa de las variaciones de datos que son necesarios para el cálculo de las retenciones a cuenta del IRPF.

Los descuadres de caja, de pagos y ventas, de hasta 30 €, cuando el trabajador tenga encomendada tal misión y no esté sujeto al régimen de quebranto de moneda.

Incorrección o desconsideración tanto a la clientela, como a los compañeros, como al titular de la Empresa o a sus familiares

#### Artículo 52. *Faltas graves.*

Se consideran faltas graves las siguientes:

Entre tres y seis faltas de puntualidad en 30 días.

Dos faltas injustificadas al trabajo en el plazo de 30 días, o una si ésta lo es en día de liquidación de sorteos, de devolución de lotería invendida o ingreso bancario.

Discusiones públicas entre compañeros que menoscaben la imagen del centro de trabajo.

Faltar el respeto tanto a la clientela, como a los compañeros, como al titular de la Empresa o a sus familiares.

Comportamiento negligente en el desempeño de su trabajo así como en el uso de los materiales y elementos relacionados con el mismo.

Incumplimiento de los trabajos encomendados por el administrador en uso de sus facultades directivas.

Faltar al deber de información, para todo lo relacionado con la actividad de la administración, con el titular de la misma.

El abandono del trabajo sin causa justificada, que se calificará de muy grave si causa perjuicio a la administración de loterías.

La simulación de enfermedad o accidente.

Los descuadres de caja, de pagos y ventas, de hasta 60 €, cuando el trabajador tenga encomendada tal misión y no esté sujeto al régimen de quebranto de moneda.

La reincidencia en faltas leves.

#### Artículo 53. *Faltas muy graves.*

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

Más de seis faltas de puntualidad en 30 días.

Más de dos faltas injustificadas al trabajo en el plazo de 30 días, o más de una si éstas lo son en días de liquidación de sorteos, de devolución de lotería invendida o ingreso bancario.

Los descuadres de caja, de pagos y ventas, de mas de 60 €, cuando el trabajador tenga encomendada tal misión y no esté sujeto al régimen de quebranto de moneda.

Comportamiento negligente en el desempeño de su trabajo así como en el uso de los materiales y elementos relacionados con el mismo, del que se deriven o puedan derivarse graves perjuicios para la Administración de Loterías.

El acoso moral o sexual efectuado a compañeros de trabajo o a cualquier persona relacionada con el centro de trabajo. Se entenderá por acoso toda conducta no deseada que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad del trabajador o la trabajadora y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

El robo o hurto en el centro de trabajo.

La reincidencia en faltas graves.

#### Artículo 54. *Sanciones disciplinarias.*

Las sanciones podrán ser como máximo las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo hasta diez días.

Por faltas muy graves:

La primera vez suspensión de empleo y sueldo hasta 20 días acompañado de apercibimiento de despido; la segunda vez hasta despido disciplinario.

La concurrencia de acoso moral o sexual será constitutiva de causa de despido disciplinario.

Artículo 55. *Prescripción de los incumplimientos laborales.*

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días.

Disposición transitoria única.

Para las categorías a extinguir que pudieran existir en el sector, como consecuencia de pactos o convenios colectivos anteriores, incluidos los extraestatutarios, se establece un incremento del salario base del 2,4% para el año 2004 y del 2,4 para el año 2005.

Disposición adicional única. *Observatorio estatal del sector laboral de las Administraciones de Loterías.*

Las partes firmantes teniendo presentes las consideraciones y recomendaciones recogidas en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003, suscrito por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Unión General de Trabajadores (UGT), prorrogado durante el año 2004, sobre la necesidad de profundizar en los instrumentos que favorecen la cooperación entre empresas y trabajadores, específicamente en el ámbito sectorial estatal a través del impulso de observatorios, constituyen en su ámbito el Observatorio Estatal del sector laboral de las Administraciones de Loterías.

La constitución del Observatorio Estatal del sector laboral de las Administraciones de Loterías permitirá el análisis conjunto por parte de las representaciones sindicales y las representaciones empresariales, la regulación administrativa de la actividad del juego por parte del Estado, el empleo, el desarrollo tecnológico, las cuestiones medioambientales, las necesidades formativas y aquellas que las partes vayan considerando en cada momento de interés para el sector.

Los agentes sociales presentes en el Observatorio estatal del sector laboral de Administraciones de Loterías consideran este instrumento una vía conjunta de participación e interlocución ante la Administración Públi-

ca, en defensa de los intereses del sector laboral de Administraciones de Loterías en su conjunto.

El Observatorio estatal del sector laboral de Administraciones de Loterías estará conformado paritariamente por las Organizaciones del presente Convenio Marco, con los siguientes miembros:

Dos miembros por la representación sindical:

Un miembro por la Federación Estatal de Trabajadores de Comercio, Hostelería-Turismo y Juego de la Unión General de Trabajadores (UGT).

Un miembro por la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de Comisiones Obreras (FECOHT-CC.OO).

Dos miembros por la representación empresarial:

Un miembro de la Federación Nacional de Asociaciones Profesionales de Administradores de Loterías (FENAPAL).

Un miembro de la Agrupación Nacional de Asociaciones Provinciales de Administradores de Loterías (ANAPAL).

El Observatorio adoptará sus iniciativas mediante consenso y tomará sus acuerdos por unanimidad.

**13987** *RESOLUCIÓN de 18 de junio de 2004, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, por la que se acuerda la publicación de las cuentas anuales del ejercicio 2003.*

En aplicación de lo dispuesto en el apartado 6 del punto primero de la Orden del Ministerio de Hacienda, de 28 de junio de 2000, por la que se regula la obtención y rendición de cuentas a través de soporte informático para los organismos públicos a los que sea de aplicación la instrucción de contabilidad para la Administración Institucional del Estado, se hace público el resumen de las cuentas anuales del ejercicio 2003 del Organismo Autónomo Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Madrid, 18 de junio de 2004.—El Director, Ángel Rubio Ruiz.