

ciones de supervisión sobre personal del mismo o distinto grupo profesional en las diferentes áreas funcionales de la Empresa.

Sistema anterior:

Categorías:

Técnico Titulado Superior Principal (grados A 01 a A 07).
Técnico Titulado Superior 1 (grados B 03 a B 09).
Técnico Titulado Medio Principal (Grados A 01 a A 07).
Técnico Titulado Medio 1 (grados B 03 a B 09).

Puestos de trabajo	Nivel del puesto
Asesor Jurídico	A
Descentralización Administrativa	A
Jefe Construcción	A
Servicios Técnicos Producción	A
Técnico Principal Programación Proyectos	A
Ing. Principal Especialidad	A
Gestión Materiales y Permisos	A
Almacenamientos Subterráneos	A
Especialidad Equipos Rotativos	A
Permisos y Expropiaciones Met.	A
Jefe Área Mantenimiento	A
Responsable Compras Metr.	A
Técnico Principal Compras	A
Técnico Principal Permisos y Expropiaciones	A
J. Equipo Comercial	B
Planificación y Control	B
Técnico Especialista	B
Ingeniero Proyecto (Residente)	B
Administración Personal	B
Técnico Mant. Mec. y Obra Civil	B
Administración y Control Económico	B
Asistencia Técnica	B
Facturación y Administración Clientes	B
Análisis Empresas	B
Expedientes Administrativos	B
Estudios	B
Ingeniero Proyectos Planta	B
Técnico Financiero	B
Técnico Coordinación Comercial	B
Técnico Control Proyectos	B
Servicios Generales	B
Balances y Resultados	B
Técnico Calidad e Inspección	B
Edificios e Instalaciones	B
Técnico Métodos y Programas	B
Coordinador Técnico Proyecto Magreb	A
Ingeniero Principal Proyectos	A
Nuevas Instalaciones	A
Técnico Principal Cont. Proyectos	A
Gestión Proyectos	A
Técnico Coordinación Comercial	A
Ingeniero Coordinador Proyectos	A
C.P.C.	A
Estudios Mercado	A
Técnico Principal Inspección y Calidad	A
Puestas en Marcha	A
Servicios Apoyo Mantenimiento	A
Seguridad	A
Precios y Tarifas	A
Planificación y Control Mantenimiento	B
Promoción G. N.	B
Técnico Comercial	B
Acometidas y Proyectos Menores	B
Análisis y Simulación	B
Técnico Logística, Suministros y Servicios	B
Análisis y Programación Técnica	B
Investigador	B
J. Centro Mantenimiento	B
Análisis y Estudios	B
Técnico Comunicaciones	B

Puestos de trabajo	Nivel del puesto
Impuestos	B
Jefe de Obra	B
Técnico Suministro de Gas	B
J. Proyecto Informático	B
Instalaciones en Servicio	B
Organización y Métodos	B
Control Patrimonial y Normas	B
Medición Industrial	B
J. Laboratorio Barna	B

8840

RESOLUCIÓN de 5 de abril de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para las Delegaciones Territoriales del Organismo Nacional de Loterías y Apuestas del Estado.

Visto el texto del Convenio Colectivo para las Delegaciones Territoriales del Organismo Nacional de Loterías y Apuestas del Estado (código de Convenio número 9003231), que fue suscrito con fecha 21 de diciembre de 1998, de una parte, por la Asociación de Delegados Territoriales del Organismo Nacional de Loterías y Apuestas del Estado, en representación de las empresas del sector, y de otra, por la Asociación de Empleados de las Delegaciones Territoriales del Organismo Nacional de Loterías y Apuestas del Estado, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 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 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 abril de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LAS DELEGACIONES TERRITORIALES DEL ORGANISMO NACIONAL DE LOTERÍAS Y APUESTAS DEL ESTADO

CAPÍTULO I

Ámbito del Convenio

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

Las normas que componen el presente Convenio serán de aplicación en todo el territorio nacional y tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para las partes.

Los pactos del presente Convenio regularán las relaciones de trabajo entre las Delegaciones Territoriales del Organismo Nacional de Loterías y Apuestas del Estado y sus trabajadores.

Artículo 2. *Vigencia, duración, prórroga y revisión.*

Con independencia de la fecha en que aparezca el Convenio publicado en el «Boletín Oficial del Estado», retrotraerá en su totalidad sus efectos al día 1 de enero de 1998, incluso cuando la relación laboral entre las partes se hubiese extinguido antes de la entrada en vigor del mismo.

La duración del presente Convenio será hasta el 31 de diciembre de 1999, y se entenderá prorrogado de año en año en tanto que cualquiera de las partes no lo denuncie con tres meses de antelación a la fecha de su respectivo vencimiento o prórroga.

El presente Convenio anula todos los anteriores celebrados hasta la fecha.

CAPÍTULO II

Órgano de vigilanciaArtículo 3. *Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio.*

Entre los representantes de las partes negociadoras del presente Convenio es elegida una Comisión Paritaria, que cuidará de la vigilancia de su aplicación, debiendo ser consultada previamente a cualquier litigio entre las partes; la Comisión Paritaria, en el plazo de un mes, emitirá informe-propuesta sobre la cuestión que debata.

Esta Comisión estará compuesta por:

Por parte económica:

Don Miguel A. Conejo Viar.
Don Luis López Caniego.
Don Enrique González Simarro.

Por parte social:

Don Juan A. Nogales Rincón.
Don Bernardo Muñoz Zarco.
Don Vicente Orero Fabra.

CAPÍTULO III

Derechos sindicalesArtículo 4. *Acción sindical.*

Dentro de las normas de entendimiento y respeto mutuos, se establece el compromiso formal de que la Asociación de las Delegaciones Territoriales de Apuestas del Estado colaborará en aquellos intereses comunes con la Asociación Profesional de Empleados, sin ningún impedimento para que los mismos puedan asociarse a ésta.

CAPÍTULO IV

Jornada, horario, descanso y vacacionesArtículo 5. *Jornada y horario de trabajo.*

La jornada laboral será de treinta y ocho horas y media semanales, de lunes a sábado, adecuando durante el primer mes del año el calendario laboral en función de las circunstancias que por el Organismo Nacional de Loterías y Apuestas del Estado se requieran.

Si en algún momento se produjese algún cambio se podrá adecuar el calendario laboral a las nuevas circunstancias.

Cuando por causas especiales y justificadas se tenga necesidad de trabajar en sábado hasta las veintidós horas, las horas trabajadas durante el período indicado serán aumentadas en un 30 por 100 sobre el valor de la hora normal o compensadas con tiempo libre.

Artículo 6. *Horas extraordinarias.*

De acuerdo con lo prevenido en la normativa legal vigente, se consideran horas extraordinarias las justificadas en orden a la necesidad de realizar trabajos los miércoles y viernes de temporada.

Artículo 7. *Vacaciones.*

Se establece un período de vacaciones anuales, a disfrutar preferentemente en período estival, de treinta días al año. Para aquellos trabajadores que disfruten las vacaciones fuera del período estival, esto es, de los meses de junio, julio y agosto, las vacaciones anuales serán de treinta y cinco días naturales.

Además de los festivos dispuestos legalmente, los días 24 y 31 de diciembre serán días libres a todos los efectos, salvo que en los mismos se celebre recogida de boletos, en cuyo caso se sustituirán por otros dos días, a disfrutar preferentemente dentro del período de Navidad y Reyes, a fijar de común acuerdo entre las partes.

CAPÍTULO V

Condiciones económicasArtículo 8. *Tabla salarial.*

El salario, correspondiente a la jornada normal y completa establecida en este Convenio, es el que se establece en el anexo del mismo y que a todos los efectos forma parte integrante de él.

Artículo 9. *Gratificaciones extraordinarias.*

Como complemento periódico de vencimiento superior al mes, y para los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente Convenio, se establecen gratificaciones extraordinarias en los meses de marzo o beneficios, junio o de verano, septiembre o de productividad y diciembre o de Navidad. Cada una de ellas será de una mensualidad del salario real.

Al personal que ingrese o cese en la empresa en el transcurso del año se le abonarán los complementos antes expresados, prorrateándose su importe en razón de los servicios prestados en el año. A estos efectos, la fracción de mes se computará como unidad completa, siempre que la fracción sea superior a quince días.

Artículo 10. *Incremento salarial.*

Se acuerda incrementar el salario base, pagas extraordinarias, pluses y demás conceptos retributivos dependiente de él en una cuantía del 2,5 por 100 para el año 1998 y del 2 por 100 para el año 1999; que se abonarán con efectos del 1 de enero de 1998 y 1 de enero de 1999.

Artículo 11. *Antigüedad.*

Los trabajadores de estas empresas disfrutarán de un complemento periódico por cada tres años de servicios prestados en la misma empresa.

El módulo para el cálculo y abono de la antigüedad será el salario base establecido en este Convenio, correspondiente a la categoría profesional del trabajador, sirviendo dicho módulo no sólo para el cálculo de los trienios de nuevo vencimiento, sino también para el de los ya perfeccionados, por lo que todo acceso a categoría superior determina la actualización de este complemento.

La cuantía de cada trienio será del 7 por 100 y la fecha inicial de su cómputo será la de ingreso del trabajador en la empresa.

El importe de cada trienio comenzará a devengarse desde el día primero del mes siguiente al de su vencimiento.

La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá suponer más del 60 por 100 del salario percibido por el trabajador.

Lo dispuesto en el párrafo anterior se entiende sin perjuicio de los derechos adquiridos o en curso de adquisición en el tramo temporal correspondiente.

Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo de servicio efectivo en la empresa, incluido el tiempo prestado en calidad de interino, en trabajos discontinuos y el período de prueba, computándose asimismo el tiempo de vacaciones, licencias retribuidas, incapacidad laboral transitoria y excedencia especial.

Artículo 12. *Trabajo nocturno.*

El personal que trabaje durante el tiempo comprendido entre las veintidós horas de un día y las seis del siguiente percibirá un complemento de nocturnidad equivalente al 25 por 100 del salario base incrementado con el complemento de antigüedad.

Artículo 13. *Desplazamientos.*

Se entiende por desplazamientos todo aquel que obedece a razones técnicas, tal como la atención a máquinas instaladas y sus accesorios.

En el caso de que se utilice para el desplazamiento vehículo propio del trabajador, la empresa abonará a éste como gasto por kilometraje, como mínimo, la cantidad que marque en cada momento la legislación del Impuesto sobre la Renta de la Personas Físicas.

Cuando el desplazamiento obedezca a razones técnicas fuera del municipio de residencia de la empresa, ésta vendrá obligada a abonar al trabajador la cantidad de 1.500 pesetas si el servicio impide que regrese a su domicilio a la hora de la comida.

En el caso de desplazamiento por causas no técnicas, se estará a lo dispuesto en el artículo siguiente.

Artículo 14. *Dietas.*

En el caso de que el trabajador tenga que desplazarse por cuenta y orden de la empresa, y salvo los casos indicados en el artículo anterior, ésta vendrá obligada a abonarle en concepto de dieta la cantidad de 13.000 pesetas por día completo y de 5.000 pesetas, en caso de media dieta, corriendo por cuenta de la empresa los gastos de transporte.

Artículo 15. *Quebranto de moneda.*

Se establece una compensación por quebranto de moneda en 5.000 pesetas mensuales para todos aquellos trabajadores que tengan que reintegrar las pérdidas de dinero en el cometido de su gestión.

CAPÍTULO VI

Clasificación funcional

Artículo 16. *Trabajos y ascensos.*

El personal de las Delegaciones realizará toda clase de actividad que les sea encomendada, propia de una Delegación Territorial del Organismo Nacional de Loterías y Apuestas del Estado, respetándose en todo momento las categorías y retribuciones que cada trabajador ostente.

Queda establecido el sistema de ascenso de la siguiente forma:

El Auxiliar Administrativo y el de ventanilla que lleve prestando servicios durante diez años en esta categoría ascenderá automáticamente a Oficial de segunda.

El Oficial de segunda que lleve prestando servicios durante diez años en esta categoría ascenderá a Oficial de primera, previa valoración de sus méritos por el Delegado.

Artículo 17. *Categorías profesionales. Definiciones.*

Con carácter orientativo, se establecen las siguientes:

a) Oficial Administrativo de primera: Es aquel que, además de conocer y efectuar todos los trabajos propios de una Delegación en lo referente a su especialidad y sus diferentes escalones, tiene la responsabilidad de un trabajo con propia iniciativa y dirección, en su caso, sobre otros compañeros o lleva la responsabilidad de un Departamento al frente de otros compañeros de inferior clasificación y pudiendo realizar operaciones relativas a ordenadores, grabadoras y perforadoras.

b) Oficial Administrativo de segunda: Es aquel que, realizando funciones propias de su categoría, depende de un Jefe inmediato superior, pudiendo realizar, bajo la dependencia de aquél, los trabajos propios de la Delegación.

Artículo 18. *Trabajos de superior categoría.*

Cuando el trabajador realice funciones de categoría superior a la que tenga atribuida percibirá durante el tiempo de prestación de sus servicios la retribución de la categoría a la que haya quedado adscrito. Estos trabajos no podrán durar más de tres meses consecutivos, debiendo el trabajador, si excediera de este tiempo, acceder a la categoría superior.

CAPÍTULO VII

Permisos, licencias, excedencias, enfermedad, servicio militar y jubilación

Artículo 19. *Permisos.*

El personal tendrá derecho a permisos con sueldo en los casos siguientes:

1. Matrimonio: Quince días naturales, que podrá disfrutar el empleado sin solución de continuidad con las vacaciones.
2. Fallecimiento del cónyuge, ascendientes y descendientes: Cinco días.
3. Fallecimiento de hermanos: Tres días.
4. Enfermedad grave del cónyuge, padres e hijos: De uno a dos días, pudiendo ampliar si concurre gravedad.
5. Alumbramiento de esposa: De uno a dos días, pudiendo ampliar si concurre gravedad.

6. Para dar cumplimiento a un deber de carácter público, el tiempo indispensable.

7. Examen para la obtención de un título, por el tiempo indispensable.

8. A los representantes sindicales, Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa, conforme a lo establecido en el artículo 68, apartado e), del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 20. *Licencias.*

Los trabajadores que lleven como mínimo un año en la empresa tendrán derecho a solicitar un permiso sin sueldo por motivos justificados por un máximo de quince días al año y habrán de otorgarlo las empresas, salvo que no resulte factible por notorias necesidades del servicio.

El personal que lleve un mínimo de quince años de servicios podrá pedir, en caso de necesidad justificada, licencia sin sueldo por plazo comprendido entre uno y seis meses. Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años.

Artículo 21. *Excedencias.*

El personal podrá pasar a la situación de excedencia: Esta situación será de tres clases: Voluntaria, forzosa y especial:

a) Excedencia voluntaria: Es la que se concede por un plazo superior a un año e inferior a cinco por motivos particulares del trabajador, y los requisitos de su concesión serán los siguientes:

Que el trabajador que la solicite tenga en la empresa una antigüedad mínima de un año.

No haber disfrutado de otra excedencia con anterioridad en el período de los cuatro últimos años anteriores a la solicitud.

El tiempo de la excedencia voluntaria, que será sin retribución alguna, no se computará a ningún efecto.

La excedencia voluntaria deberá ser solicitada por escrito y el plazo de concesión o denegación no podrá ser superior a veinte días. La negativa podrá basarse en falta de los requisitos exigidos, falta de personal o cualquier causa que lo justifique.

La petición de excedencia voluntaria deberá despacharse favorablemente.

El excedente voluntario que no solicitara el reingreso treinta días antes del término del plazo señalado por la excedencia causará baja definitiva en la empresa.

El trabajador excedente voluntario conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa. Si se produjera vacante de categoría inferior a la suya puede optar entre ocuparla con el salario a ella asignado o esperar a que se produzca vacante en su propia categoría.

b) Excedencia forzosa: La excedencia forzosa da derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad y se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. Su duración será la del cargo que la determine.

c) Excedencia especial: Se establece para los supuestos de enfermedad y prestación del servicio militar o servicio social sustitutorio; su duración será la de la prestación del servicio militar o servicio social sustitutorio obligatorio, o el voluntario para anticipar el cumplimiento de aquéllos, y, en caso de enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad laboral transitoria, por todo el tiempo que el trabajador no permanezca en situación de invalidez provisional.

El personal en situación de excedencia especial y forzosa no tendrá derecho a retribución, pero sí a la reserva de su puesto de trabajo, a que se le compute a los efectos de antigüedad todo el tiempo de duración de aquélla y al reingreso inmediato.

d) Excedencia por maternidad o adopción: Se regirá por las normas contenidas en el artículo 46.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22. *Enfermedad.*

El personal incluido en el ámbito del presente Convenio tendrá derecho, a partir del primer día de la correspondiente baja en situaciones de incapacidad temporal, al 100 por 100 de su salario real durante el plazo máximo de nueve meses, y sin que pueda exceder de nueve meses al año, debiendo las empresas, a tal efecto, complementar sus prestaciones de la Seguridad Social.

Artículo 23. *Seguro de accidentes.*

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo se obligan a formalizar un seguro de accidentes, complementario del oficial y obligatorio que asegure el pago de la cantidad de 10.000.000 de pesetas en los siguientes casos:

Muerte por accidente.

Muerte por infarto de miocardio, si se considera accidente laboral por el organismo competente de la Seguridad Social.

Invalidez permanente total para la profesión habitual por accidente.
Invalidez permanente parcial según baremo.

Artículo 24. *Jubilación.*

a) Premio de jubilación: El trabajador que se jubile a los sesenta y cinco años con veinte años, o más de servicio a la misma empresa percibirá un premio de jubilación con el hecho causante, por importe de seis mensualidades de salario real.

b) Incentivo a la jubilación: Se establecen las siguientes cantidades, con arreglo a la escala que se especifica y siempre que la antigüedad del trabajador en la empresa sea de veinte años de servicios ininterrumpidos, como incentivo a la jubilación anticipada:

A los sesenta años: Doce mensualidades de su último salario.

A los sesenta y un años: Diez mensualidades de su último salario.

A los sesenta y dos años: Ocho mensualidades de su último salario.

A los sesenta y tres años: Siete mensualidades de su último salario.

A los sesenta y cuatro años: Cinco mensualidades de su último salario.

Artículo 25. *Servicio militar o servicio social sustitutorio.*

Durante el cumplimiento del servicio militar o servicio social sustitutorio obligatorio serán abonadas a los trabajadores las pagas extraordinarias que le correspondan durante dicho servicio.

CAPÍTULO VIII

Anticipos

Artículo 26. *Anticipos del personal continuo.*

Todo el personal de plantilla que tenga más de dos años de antigüedad en la empresa tendrá derecho a solicitar, para caso de necesidad justificada, un anticipo sin interés hasta el importe de tres mensualidades del salario real. La amortización de los mismos no excederá del 10 por 100 del salario mensual.

CAPÍTULO IX

Disposiciones varias

Artículo 27. *Cláusulas sobre sucesión de empresas.*

Para los supuestos de sucesión en la titularidad de las empresas se estará a lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 28.

Es criterio de interés entre ambas asociaciones que en los casos de bajas voluntarias, despidos improcedentes o en caso de invalidez o fallecimiento, se posibilite al antiguo empleado o beneficiario del mismo, un despacho auxiliar. Tal hecho se constituye como preferencia del trabajador o beneficiario en los supuestos enunciados.

Artículo 29. *Derechos adquiridos.*

De las condiciones más beneficiosas se respetarán en todo caso las «ad personam» y las colectivas existentes.

ANEXO

Tabla salarial

Categoría profesional	Año 1998 — Pesetas	Año 1999 — Pesetas
Jefe Administrativo	146.886	149.824
Oficial de primera	131.085	133.707
Oficial de segunda	119.835	122.232
Auxiliar	112.031	114.272
Aspirante menor de dieciocho años	97.573	99.524
Ordenanza	112.646	114.899
Botones de dieciséis a dieciocho años	93.553	95.424

8841

RESOLUCIÓN de 23 de marzo de 1999, del Instituto Nacional de Empleo, por la que se dispone la publicación de las subvenciones concedidas por dicho Instituto desde el 1 de octubre al 31 de diciembre de 1998.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 81.7 del texto refundido de la Ley General Presupuestaria, en la redacción dada por el artículo 16.3 de la Ley 31/1990, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1991, se procede a la publicación de las subvenciones concedidas por el Instituto Nacional de Empleo de acuerdo con las Órdenes en materia de Empleo, Formación Profesional Ocupacional y Escuelas-Taller y Casas de Oficios que las regulan, con cargo a las aplicaciones presupuestarias y con las finalidades que se detallan en el anexo a la presente Resolución.

Madrid, 23 de marzo de 1999.—La Directora general, María Dolores Cano Ratia.

(En suplemento aparte se publica el anexo correspondiente)

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGÍA

8842

RESOLUCIÓN de 23 de marzo de 1999, de la Dirección General de Industria y Tecnología, por la que se someten a información pública los proyectos de normas europeas que han sido tramitadas como proyectos de norma UNE.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 11, apartado e), del Reglamento de la Infraestructura para la Calidad y Seguridad Industrial, aprobado por Real Decreto 2200/1995, de 28 de diciembre («Boletín Oficial del Estado» 6 de febrero 1996), y visto el expediente de proyectos en tramitación por los organismos europeos de normalización CEN/CENELEC/ETSI, y cuya transposición nacional corresponde a la Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR), entidad designada por Orden del Ministerio de Industria y Energía de 26 de febrero de 1986, de acuerdo con el Real Decreto 1614/1985, de 1 de agosto, y reconocida a estos efectos por la disposición adicional primera del citado Real Decreto 2200/1995, de 28 de diciembre;

Visto el procedimiento de elaboración de normas europeas, de acuerdo con el apartado 4.3.4 de las reglas comunes de CEN/CENELEC, y 14.4 de las reglas de procedimiento de ETSI para los trabajos de normalización de los mencionados organismos europeos,

Esta Dirección General ha resuelto publicar en el «Boletín Oficial del Estado» la relación de los proyectos de normas europeas (prEN) que, una vez aprobados como normas europeas, serán adoptados como normas UNE, para información pública hasta la fecha indicada en cada uno de ellos.

Lo que se comunica a los efectos oportunos.

Madrid, 23 de marzo de 1999.—El Director general, Arturo González Romero.