

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

13292 *Resolución de 23 de noviembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo sectorial de ámbito estatal de las administraciones de loterías.*

Visto el texto del VII Convenio colectivo sectorial de ámbito estatal de las administraciones de loterías (Código de Convenio: 99000075011981), que fue suscrito con fecha 4 de noviembre de 2015, de una parte por la Agrupación Nacional de Asociaciones Provinciales de Administradores de Loterías (ANAPAL) y la Federación Nacional de Asociaciones Profesionales de Administraciones de Loterías (FENAPAL) en representación de las empresas del sector, y de otra por la Federación Estatal de Servicios para la Movilidad y el Consumo de la Unión General de Trabajadores (SMC-UGT) y la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (Servicios-CC.OO) en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 23 de noviembre de 2015.—El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

VII CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL DE ÁMBITO ESTATAL DE LAS ADMINISTRACIONES DE LOTERÍAS

TÍTULO I

Disposiciones generales

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

Suscriben el presente Convenio colectivo, de una parte, la Federación Estatal de Servicios para la Movilidad y el Consumo de la Unión General de Trabajadores (SMC-UGT), y la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (SERVICIOS-CCOO), y de otra parte, la Agrupación Nacional de Asociaciones Provinciales de Administradores de Loterías (ANAPAL) y la Federación Nacional de Asociaciones Profesionales de Administraciones de Loterías (FENAPAL), que se reconocen legitimación y representatividad suficiente para la negociación del presente convenio colectivo de eficacia general, de conformidad con lo dispuesto en el título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio colectivo se aplicará a las relaciones laborales de las trabajadoras y trabajadores de las Administraciones de Loterías.

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

Quedan incluidas en el ámbito del presente Convenio las Administraciones de Loterías y Despachos integrales de la Red Básica de puntos de venta de la Sociedad Estatal de Loterías y Apuestas del Estado (SELAE), 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 Sociedad Estatal (SELAE), que aplicarán en su caso el Convenio sectorial correspondiente a su actividad principal.

Quedan asimismo excluidas del ámbito del Convenio las Delegaciones Comerciales de la Sociedad Estatal de Loterías y Apuestas del Estado (SELAE), al contar con su propio Convenio sectorial de aplicación.

Artículo 4. *Ámbito territorial.*

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

Artículo 5. *Ámbito temporal.*

El Convenio extiende sus efectos inicialmente desde el día 1º de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2016.

Artículo 6. *Denuncia del Convenio.*

Cualquiera de las partes firmantes del Convenio colectivo 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 colectivo 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 colectivo permanecerá vigente el anterior en su total contenido.

Si ninguna de las partes denunciara el convenio colectivo, 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 primacía y preferencia en la estructura de la negociación colectiva, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84.2 ET

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 este Convenio colectivo, que en ningún caso podrán resultar negociadas en ámbitos territoriales inferiores, a salvo de lo dispuesto en la ley aún vigente sobre la prioridad aplicativa de los convenios colectivos de empresa.

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 de lo establecido en el presente Convenio colectivo.

TÍTULO II

Principio de igualdad y no discriminación, derechos fundamentales y libertades públicas**Artículo 9. Respeto de los derechos fundamentales y del principio-valor de igualdad y no discriminación 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 y orientación e identidad sexuales.

TÍTULO III

Período de prueba y contratación laboral**Artículo 10. Período de prueba.**

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

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

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

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

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

Artículo 11. Contratos formativos.

Los contratos para la formación y el aprendizaje tienen 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 los mismos será de nueve meses.

Con el fin de asegurar la efectiva y adecuada formación y aprendizaje de las trabajadoras y trabajadores vinculados con este contrato formativo, estos por centro de trabajo que las Administraciones de Loterías pueden contratar no será superior al fijado en la siguiente escala, ajustándose las fracciones por defecto:

- a) Hasta cinco trabajadores: uno.
- b) De seis a 10 trabajadores: dos.
- c) De 11 a 25 trabajadores: tres.
- d) De 26 a 40 trabajadores: cuatro.
- e) De 41 a 50 trabajadores: cinco.

- f) De 51 a 100 trabajadores: ocho.
- g) De 101 a 250 trabajadores: 10 o el 8 por 100 de la plantilla.
- h) De 251 a 500 trabajadores: 20 o el 6 por 100 de la plantilla.
- i) Más de 500 trabajadores: 30 o el 4 por 100 de la plantilla.

Para determinar la plantilla de trabajadores no se computará a los vinculados a la Administración de Loterías por un contrato para la formación.

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 formación teórica deberá alternarse con los de trabajo efectivo, de forma que el tiempo global correspondiente a aquélla no podrá ser inferior a un 25 % de la jornada anual prevista en el presente Convenio colectivo.

Artículo 12. *Contratación eventual.*

Se modifica la duración máxima de seis meses que prevé el artículo 15.1.b del Estatuto de los Trabajadores para esta modalidad de contratación de duración determinada, quedando fijada en doce meses, en un período 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 13. *Porcentaje de plantilla fija.*

Las empresas se comprometen a mantener un porcentaje mínimo del 50 por 100 de la plantilla vinculada mediante contrato indefinido a empresas de 1 a 5 trabajadores/as y del 75 % ha empresas a partir de 6 trabajadores/as.

Artículo 14. *Preaviso en los supuestos de extinción de la relación laboral.*

Las trabajadoras y trabajadores que se propongan cesar voluntariamente en la empresa lo comunicarán por escrito con acuse de recibo con quince días de antelación. El incumplimiento dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

Igualmente el incumplimiento por parte de la empresa de preavisar, en los supuestos que establezca la norma estatal, obligará a éste al abono en la liquidación del importe de un día de salario por cada uno de retraso en el preaviso.

TÍTULO IV

Tiempo de trabajo

Artículo 15. *Jornada laboral.*

La jornada máxima anual durante la vigencia del convenio será de 1.800 horas.

Se establece una jornada semanal media de cuarenta horas de trabajo efectivo.

No obstante, dadas las especiales características que concurren en la actividad, se pacta un horario flexible que, en ningún caso, podrá superar las nueve horas de trabajo efectivo al día ni un mínimo de cuatro, o cuarenta y cinco horas de trabajo efectivo a la semana. El exceso de horas trabajadas deberá compensarse dentro del mes en que se hayan realizado, o en el mes siguiente; el defecto, deberá compensarse dentro de los dos

meses siguientes en que se hayan producido. A estos efectos, y al objeto de efectuar el cálculo de la jornada semanal y su compensación en términos homogéneos, en ningún caso se podrá trabajar más de cinco días consecutivos, salvo pacto en contrario.

Con el presente artículo y la redacción de jornada flexible, se cumple con la exigencia contenida en el vigente artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16. *Descanso semanal.*

Las trabajadoras y trabajadores tendrán un descanso semanal de día y medio ininterrumpido, salvo que presten sus servicios de lunes a domingo en cuyo caso disfrutarán de un descanso semanal de dos días.

La confección de los turnos de descanso semanal debe garantizar la misma rotación para todos los trabajadores, teniendo en cuenta los días laborables y los festivos, así como los días: viernes, sábados, domingos, festivos y vísperas. Los descansos se organizarán de forma que se permita a cada trabajadora o trabajador al menos un descanso en los días sábados o domingos, en un periodo no superior a cinco semanas, salvo los contratados a tiempo parcial que presten sus servicios los días de fin de semana. A efectos de elaboración de los cuadrantes de descanso y trabajo, las semanas podrán considerarse de domingo a sábado.

Se podrá descansar bajo cualquier otra modalidad de mutuo acuerdo.

Artículo 17. *Vacaciones anuales.*

Se fija un período de vacaciones de treinta días en cada año natural o la parte proporcional en los casos de que la trabajadora o trabajador se incorpore iniciado ya el año o cese antes del final del mismo, en cuyo caso corresponderá el disfrute de la parte proporcional del mismo.

El período 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 período de junio a septiembre. Los períodos de vacaciones cuando haya más de una trabajadora o trabajador se disfrutarán de forma rotativa.

En el supuesto de que el período 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, aquel período se fijará de mutuo acuerdo en fechas distintas, garantizándose su completo disfrute.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la trabajadora o trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el la trabajadora o trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 18. *Festivos.*

Los festivos –no domingos– abonables y no recuperables de cada año natural que se trabajen efectivamente podrán compensarse, a través de mutuo acuerdo, de cualquiera las formas siguientes:

- a) Cuando se acumulen todos los festivos, se disfrutarán 18 días naturales.
- b) Disfrutarlos en días distintos a los de la festividad de que se trate en las fechas que convengan a la empresa y el trabajador.
- c) Ser acumulados al periodo anual de vacaciones.
- d) Ser disfrutados en otro día distinto acumuladas al descanso semanal.
- e) Mediante cualquier otra modalidad que de mutuo acuerdo pacten por escrito la persona titular de la Administración de Loterías y la trabajadora o trabajador.

En caso de no compensarse dichos festivos en la forma prevista en los apartados anteriores, éstos deberán retribuirse como horas extras conforme a las cuantías que rijan en cada año.

A los efectos previstos en el presente artículo los domingos no se consideran días festivos.

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 trabajadora o trabajador, así como su horario de trabajo.

Una vez fijado el período 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 hija, o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario (reproducción del contenido de la ley, art. 37.3.b/ ET) de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si con tal motivo el trabajador necesita hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
En los casos de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica el permiso podrá disfrutarse de forma discontinua.
- c) Tres días laborables al año por asuntos propios, continuos o discontinuos, previo acuerdo con la Administración de Loterías. Los mismos no son acumulables ni a las vacaciones ni al resto de licencias.
- d) Un día laborable por traslado de domicilio habitual.
- e) Un día por matrimonio de parientes 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. Dentro de este permiso se considera específicamente la renovación de la autorización de residencia y trabajo de la trabajadora o trabajador extranjero.
- 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 médica.
- i) En los casos de nacimientos de hijos o hijas 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.
- j) Por el tiempo indispensable y debidamente justificado para acompañar al médico a hijos o hijas menores de dieciséis años o ascendientes de primer grado con discapacidad que convivan con el trabajador o trabajadora.
- k) Hasta tres días o su equivalente en horas para la realización de trámites de adopción.
- l) A los efectos de disfrute de las licencias, tendrá los mismos derechos el trabajador con pareja de hecho, situación que se acreditará mediante certificación del registro público correspondiente. A los efectos de la licencia a) sólo podrá disfrutarse una vez al año.

TÍTULO V

Conciliación de la vida personal, familiar y laboralArtículo 21. *Permisos no retribuidos.*

En el supuesto de que la trabajadora o trabajador necesite desplazarse fuera del país por el nacimiento de hija o 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 período de hasta quince días de permiso no retribuido, previo acuerdo con la empresa.

Artículo 22. *Lactancia.*

Las trabajadoras y los trabajadores, por lactancia de una hija o 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.

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

Se podrá disfrutar de mutuo acuerdo el período de lactancia a continuación de la licencia por maternidad. En este caso el tiempo de lactancia será de dieciocho días naturales.

El permiso por lactancia aumentará proporcionalmente en caso de parto múltiple.

Este permiso constituye un derecho individual de las trabajadoras y trabajadores, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

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 doce 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 octavo 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 trabajadoras o trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Administración de Loterías podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada corresponderán a la trabajadora o trabajador, dentro de su jornada ordinaria. La trabajadora o trabajador deberá comunicar a la empresa 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 hija o hijo a partir del segundo. El período 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 otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento

de la hija o hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en caso de paternidad.

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 período de suspensión, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores la parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de seis años o menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas mas por cada hija o hijo a partir del segundo, contadas a la elección de la trabajadora o 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.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En el supuesto de discapacidad de la hija o hijo, o de la persona menor adoptada o acogida, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos 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 períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la Administración de Lotería y los trabajadores o trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen de la persona adoptada, el período 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.

La suspensión del contrato de trabajo por paternidad se llevará a cabo en los términos previstos en el artículo 48 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Las trabajadoras y trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos previstos en el presente artículo.

Artículo 25. *Excedencia para la atención al cuidado de hijas e hijos y otros familiares.*

Las trabajadoras y los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hija o 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 período de excedencia, de duración no superior a dos años las trabajadoras y 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 trabajadoras o trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Administración de Loterías podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en que la trabajadora o el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la trabajadora o 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.

No obstante, cuando la trabajadora o 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 quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

Artículo 26. *Protección de trabajadoras y trabajadores miembros de familias numerosas.*

Las trabajadoras y los trabajadores cuya familia tenga la consideración legal de familia numerosa tendrán prioridad de permanencia en su puesto de trabajo en los supuestos 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 2015 en el 0,9 %, de manera que el salario base a percibir en las doce mensualidades y en las tres pagas extraordinarias, se fija para el año 2015 en 844,55 euros/mes (12.668,25 euros/año).

El incremento del salario base se cifra para el año 2016 en el 1 %, de manera que el salario base a percibir en las doce mensualidades y en las tres pagas extraordinarias, se fija para el año 2016 en 853,05 euros/mes (12.795,75 euros/año).

Artículo 28. *Complemento «ad personam».*

El complemento «ad personam», en los casos en los que venga percibiéndose, no se incrementará para el año 2015.

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 27,48 euros.

Artículo 30. *Quebranto de moneda.*

Las Administraciones de Loterías podrán establecer en concepto de quebranto de moneda, el pago de una cantidad mensual de 80,31 euros para el año 2015, 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.
- c) En caso de que en un mes se produzcan quebrantos, el trabajador o trabajadora suplirá los mismos en la cuantía correspondiente.
- d) En los casos de contrato a tiempo parcial la cuantía del quebranto de moneda fijada mensualmente será abonada sin reducción alguna.
- e) En los casos de faltas superiores a la cuantía fijada de quebranto, será de aplicación el régimen disciplinario previsto en los artículos 54 a 56 del presente Convenio.

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 la empresa y la empleada o empleado.

Artículo 32. *Plus de transporte.*

Aquellas trabajadoras y trabajadores que viniesen percibiendo plus de transporte, con inclusión de los abonados como consecuencia de convenio o pacto colectivo, incluidos los extraestatutarios 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 empleadas o 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 0,26 euros por kilómetro, las siguientes cuantías en concepto de dietas:

Media dieta: 20,33 euros.

Dieta completa: 41,10 euros.

Dieta completa más alojamiento: 88,56 euros.

Cuando el trabajador o trabajadora 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 10 euros.

Artículo 35. *Retribución extraordinaria por vinculación a la Administración de Loterías.*

Las trabajadoras y los trabajadores que cumplan veinte años de servicios continuados en una Administración de Loterías tendrán derecho a una gratificación única, no consolidable y extraordinaria por vinculación a la administración de loterías, 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 \cdot 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 el año de vigencia del convenio en las condiciones siguientes, en las que se ha tenido presente el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC 2015, 2016 y 2017).

Artículo 38. *Inaplicación del régimen salarial del Convenio colectivo.*

Sin perjuicio del régimen legal sobre inaplicación del régimen económico dispuesto en el 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, como régimen convencional sectorial complementario se establece que aquella Administración de Loterías 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 3 % 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 de Loterías 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 colectivo la Administración se dirigirá por escrito a la Comisión Paritaria en el plazo de cuarenta y cinco días desde la publicación oficial del Convenio, 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 de Loterías 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.*

En los supuestos de suspensión del contrato por accidente laboral, la empresa complementará la prestación a cargo de la Seguridad Social hasta completar desde el primer día, la retribución del 100 por 100 que hubiera recibido en servicio activo. En el resto de los supuestos de incapacidad temporal, se abonará a partir del decimoquinto día de la situación de incapacidad temporal.

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

Artículo 41. *Riesgo durante el embarazo y la lactancia.*

En los supuestos de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia, la empresa complementará la prestación a cargo de la Seguridad Social hasta completar desde el primer día, la retribución del 100 por 100 que hubiera recibido en servicio activo.

Artículo 42. *Póliza de seguro de vida.*

La empresa concertará un seguro de vida que cubra los riesgos de muerte e invalidez, por accidente, de cada empleada y empleado en cuantía individual de 33.000 euros, resultando beneficiario la trabajadora o el trabajador, sus herederos o persona por él designada.

Artículo 43. *Jubilación parcial.*

Las trabajadoras o los trabajadores al cumplir los 60 años, o en su caso a los 61 años, podrán reducir su jornada de trabajo y su salario y compatibilizar dicha situación con la pensión que la Seguridad Social les reconozca hasta cumplir la edad de 65 años; en los términos que establece el artículo 12 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 166.2 de la Ley General de la Seguridad Social.

TÍTULO VIII

Clasificación profesionalArtículo 44. *Grupo profesional.*

Se establece un único grupo profesional en el sector que se denomina Empleada/ Empleado de Administración de Loterías y que asume el desempeño de las funciones de auxiliar a la administradora o administrador, principalmente en cobros, pagos y en las tareas administrativas que conlleva.

Igualmente y dado que en el sector es usual el reparto semanal de lotería fuera del local de la Administración de Loterías, de acuerdo al art. 4.1.1 del modelo de Contrato Mercantil que regula las relaciones jurídicas de SELAE y los Administradores de Loterías, así como el posterior cobro de la misma, al objeto de su distribución por otros establecimientos comerciales, principalmente bares, cafeterías y restaurantes, el Empleado, siguiendo instrucciones del Administrador de Loterías, le auxiliará también en esta tarea comercial.

TÍTULO IX

Seguridad y salud en el trabajoArtículo 45. *Prioridad de la seguridad y salud en el trabajo.*

Las representantes y los representantes de las Administraciones de Loterías y de las trabajadoras y los trabajadores en la Comisión Negociadora del Convenio colectivo estatal de Administraciones de Loterías, coinciden en que la protección de las trabajadoras y trabajadores en materia de Salud y Seguridad, constituye un objetivo básico y prioritario para las partes firmante 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 la Administración de Loterías 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 46. *Principios de las acciones preventivas.*

Las acciones preventivas estarán fundamentadas en los siguientes principios:

1. Los riesgos para la salud de la trabajadora y 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 las trabajadoras y 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 de la trabajadora o 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 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 y la trabajadora.

7. La empresa 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 de la trabajadora o 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 47. *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 las trabajadoras y 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 concordasteis 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 esta materia, realizando las prácticas de prevención de riesgos laborales y que con objeto de salvaguardar la seguridad y la salud de los trabajadores que 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 concordasteis otorgan a las Delegadas y 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.

Artículo 48. *Medidas de salud laboral.*

Teniendo en cuenta el estudio de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales sobre la actividad preventiva en las micropymes del sector de Administraciones de Loterías de 29 de octubre de 2007, se desarrollan los siguientes aspectos:

Como cuestiones generales, se considera de gran importancia:

- a) Una adecuada organización del trabajo evitando o al menos disminuyendo el cansancio y la fatiga.
- b) Un correcto diseño de las instalaciones y adecuada elección del mobiliario y equipos de trabajo cumpliendo los requisitos ergonómicos y de seguridad e higiene.
- c) Una formación específica en materia preventiva.

Es necesario desarrollar una serie de medidas preventivas ligadas a los factores de riesgos que se aprecian.

1. Trabajo en un espacio reducido:
 - a) Garantizar el espacio para cada puesto de trabajo de 2 m² de superficie libre y 10 m³ de volumen (Decreto 486/97 de lugares de trabajo).
 - b) Impedir que los cajones se salgan de las guías mediante sistemas antibloqueo.
 - c) Utilizar sillas de cinco ruedas y diseño antivuelco.
2. Señalización del centro de trabajo.
 - a) Señalizar el cuadro eléctrico, las vías de evacuación y los elementos de extinción de incendios.
 - b) Iluminación de emergencia con fuente de energía independiente por si existe un corte de fluido eléctrico.
 - c) Señalizar los extintores, pulsadores de alarma y bocas de incendio equipadas.
3. Botiquín de primeros auxilios.

Debe existir un equipo de primeros auxilios con una lista actualizada, al menos una vez al año, de todos los elementos y medicamentos. Los medicamentos han de estar etiquetados y con fecha de caducidad.

Todas las trabajadoras y trabajadores han de conocer el lugar en el que se encuentra en botiquín.

Cerca del botiquín tienen que figurar los números de los teléfonos de emergencia.
4. Planes de emergencia:
 - a) Informar a todos los trabajadores y trabajadoras de las pautas a seguir en caso de emergencia.
 - b) Las vías de evacuación deben estar correctamente señaladas, despejadas y disponer de iluminación de emergencia.
 - c) Las puertas de salida para una evacuación deben ser suficientemente anchas.
 - d) Mantenimiento de los extintores de incendios.
5. Posturas inadecuadas o prolongadas.
 - a) Información y formación sobre las posturas correctas a adoptar por los trabajadores y trabajadoras.
 - b) Mantenerse erguidos con el tronco recto.
 - c) Espacio suficiente para poder mover y estirar las piernas. Si es posible, se debe elaborar un plan de trabajo diario combinando la posición de pie y sentado.
6. Temperatura.
 - a) Dotar a los sistemas de distribución del aire frío de elementos difusores del aire que impidan o minimicen la acción directa del chorro del aire.
 - b) Las temperaturas en el área de trabajo deben fluctuar entre los 17 ° y 27 °.
 - c) La humedad relativa ha de estar comprendida entre los 30 % y el 70 %.
 - d) Evitar posturas estáticas.
 - e) Evitar, en lo posible, las corrientes de aire.
7. Iluminación.
 - a) Distribución uniforme de la iluminación.
 - b) Evitar los deslumbramientos indirectos producidos por superficies reflectantes situadas en la zona de operación o sus proximidades.

8. Relación con el público.
 - a) Establecer mecanismos adecuados para evitar colas de espera.
 - b) Facilitar formación en técnicas de autocontrol y para afrontar situaciones conflictivas.
9. Manejo de dinero.
 - a) Habilitación de dos cajas independientes correspondientes a la empresa y para la recaudación del dinero de Hacienda.
 - b) Introducción de nuevas tecnologías.
 - c) Proporcionar el tiempo que sea necesario para realizar la tarea de forma satisfactoria, evitando prisas y plazos ajustados, no prolongando en exceso el horario laboral.
 - d) Prever pausas y descansos.

TÍTULO X

Administración del Convenio y solución autónoma de conflictos

Artículo 49. *Comisión Paritaria.*

Se constituye como órgano de administración del presente Convenio colectivo una 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.
- Conocimiento, con carácter previo, de los conflictos colectivos que se deriven de la interpretación o aplicación del Convenio.
- Recepción y resolución de 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@smc.ugt.org
prato@servicios.ccoo.es
asesoriajuridica@anapal.com
admon139bcn@telefonica.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 número de DNI o NIE de la persona que suscriba la solicitud; así como su condición de administrador o administradora, trabajador o trabajadora 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 50. *Solución autónoma de conflictos laborales.*

Las partes se adhieren al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos (ASAC V), y se someten a los órganos y procedimientos de mediación y de arbitraje que el mismo establece.

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 misma 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.

En los supuestos previstos de inaplicación de convenio colectivo regulados en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando no se alcance acuerdo en el periodo de consultas, una vez que se haya solicitado la intervención de la comisión paritaria y persista el desacuerdo, se resolverá asimismo la discrepancia mediante laudo arbitral en el ámbito de actuación del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA). (nota: hay que prever un mecanismo por imperativo legal).

TÍTULO XI

Formación continua

Artículo 51. *Principios generales.*

Las partes firmantes del presente convenio colectivo consideran imprescindible para la mejora de la competitividad de las empresas y la empleabilidad de los trabajadores y trabajadoras del sector impulsar iniciativas que favorezcan la profesionalización y mejora permanente de la formación en el Sector de las administraciones de loterías orientadas a:

- a) Promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores y trabajadoras del sector a través del desarrollo, mejora y actualización de sus competencias profesionales.
- b) Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de las empresas y la calidad de prestación de servicio.
- c) Contribuir a la formación profesional continua para propiciar el desarrollo y la innovación de la actividad de loterías.
- d) Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica, cambios normativos, situación económica, etc.

La política formativa en el sector de las administraciones de loterías se acomodará a los siguientes criterios:

- a) Profesionalización y desarrollo de los trabajadores y trabajadoras, satisfaciendo sus necesidades de formación profesional en el seno de las empresas.
- b) Plena universalización de la acción formativa, que se proyectará al personal en todos los niveles.
- c) Impulso de la formación profesional como responsabilidad de los agentes sociales en el entendimiento de que interesa tanto a la empresa como al trabajador, y que no puede hacerse al margen de sus protagonistas.
- d) Entendimiento recíproco de doble dimensión de la formación profesional como derecho y como deber.
- e) Conexión entre el diseño de las acciones formativas y las necesidades de cualificación profesional.
- f) Valoración como factor estratégico para la competitividad de las empresas y como variable estructura condicionante en alto grado de cualquier estrategia de crecimiento.

Artículo 52. *Tiempo de formación.*

Los trabajadores y trabajadoras vendrán obligados a desarrollar todas las acciones de formación profesional continua que sean precisas para su función se desarrolle adecuadamente, asistiendo a cursos monográficos o genéricos, seminarios sobre funciones específicas, etc., que resulten necesarios y se realicen durante su jornada de trabajo.

El tiempo mínimo de formación para cada trabajador/a será de de 20 horas dentro del computo anual de la jornada establecida en el presente convenio. Las empresas vienen obligadas a garantizar que directa o indirectamente se impartan cursos de formación de interés para el desempeño profesional encomendado o que pueda encomendarse, así como a su proyección en el desarrollo profesional.

Estas horas podrán ser acumuladas durante un periodo de hasta dos años en aquellos casos en los que, por necesidades organizativas o funcionales, no fueran utilizadas anualmente.

Todo ello sin perjuicio de la aplicación del artículo 23 del estatuto de los trabajadores que transcribimos literalmente: «El trabajador tendrá derecho: Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo».

Artículo 53. *Financiación.*

La financiación de las acciones formativas se harán preferiblemente con cargo a las cuotas de formación profesional abonadas sectorialmente, gestionadas a través de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo o de la Institución o Instituciones similares que puedan establecerse con análogas dotaciones económicas y finalidades en las normas vigentes en la materia.

Es por este motivo, que se establece como prioritario para el sector de Administraciones de Loterías la promoción y difusión entre las empresas y trabajadores/as de la utilización de las bonificaciones y de los permisos individuales de formación.

En relación a los permisos individuales de formación, se acordará un protocolo de solicitud y concesión de permisos individuales de formación para facilitar la utilización de los mismos con el menor impacto organizativo para las empresas del sector. Pendientes de dicho protocolo, las partes acuerdan priorizar en aquellos colectivos con un nivel de cualificación inferior, siendo prioritario este criterio en la concesión de los permisos individuales de formación de aquellos trabajadores y trabajadoras que los soliciten.

A nivel de empresa podrá establecerse la aplicación de estos recursos en función de sus necesidades y características.

Para la realización de cuantas funciones sean necesarias para la promoción y difusión de la formación en el sector, participación en la comisión paritaria de formación, colaboración en estudio y/o investigaciones del sector, etc., se establece la figura del delegado/a de formación sectorial por organización sindical firmante del presente convenio. Cuantos trabajadores/as desempeñen esta figura tendrán derecho a permisos laborales retribuidos, en sus respectivas empresas, a determinar por acuerdo de las partes signatarias del convenio y en función de las tareas que les sean encomendadas.

A su vez, en caso de discrepancia y mediación en materia de formación los gastos derivados de dicha mediación, tanto para la representación empresarial como para la sindical, serán abonados por la empresa.

Artículo 54. *Comisión paritaria sectorial Administraciones de Loterías.*

Pendientes del desarrollo normativo del artículo 28 Estructuras Paritarias Sectoriales del Real Decreto ley 4/2015, de 22 de marzo, para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo, se constituirá la Comisión paritaria sectorial de Administraciones de Loterías en el ámbito del presente convenio, compuesta por dos representantes de tres representantes de la parte sindical y tres de la parte empresarial. Se elaborará reglamento de funcionamiento al respecto en dicha comisión paritaria de formación.

Además de las funciones legalmente establecidas en el apartado 2 y 3 de dicho artículo 28, las partes acuerdan:

1. Participar y colaborar en actividades, estudios o investigaciones de carácter sectorial para conocer los perfiles profesionales y las competencias requeridas que permita una mayor vinculación de la formación y la clasificación profesional, así como realizar propuestas en relación con el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional y los Centros de Referencia Nacional correspondientes al sector de Administraciones de Loterías.

En este sentido, respaldar, cuantas iniciativas resulten convenientes respecto de los estudios y proyectos en curso, o que puedan auspiciarse, por parte de las autoridades educativas o laborales competentes, que afecten a la cualificación profesional, formación o titulaciones con el sector de Gestorías Administrativas.

2. Participar en la difusión del sistema de formación para el empleo entre las empresas y los trabajadores y trabajadoras del sector de Gestorías Administrativas.

3. Promover y colaborar en la evaluación del impacto de la formación que se realice en el sector.

4. Realizar seguimiento y control de la contratación realizada en el sector con finalidad formativa (incluidas becas) regulada en el presente convenio.

5. Mediar en las discrepancias en el sector ocurridas en relación a la aplicación del artículo 23 del estatuto de los trabajadores donde se regula el derecho de los trabajadores y trabajadoras al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional; así como a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

6. Solicitar a la administración competente la convocatoria de los procesos de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral relacionadas con las ocupaciones del sector, tal y como se establece en el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral.

7. Impulsar y realizar seguimiento y evaluación de los procesos de acreditación de competencias en el ámbito de la empresa.

TÍTULO XII

Régimen disciplinario

Artículo 55. *Faltas leve.*

Se consideran faltas leves las siguientes:

- a) Dos faltas de puntualidad en 15 días.
- b) Una falta injustificada al trabajo durante el plazo de 15 días.
- c) No cursar en el plazo de tres días la baja correspondiente por incapacidad temporal, o la justificación escrita, cuando se falta de forma justificada.
- d) No observancia de las normas de higiene y seguridad en el trabajo.
- e) La falta de aseo personal.
- f) La no comunicación a la empresa de cualquier cambio de domicilio.
- g) La no comunicación a la empresa de las variaciones de datos que son necesarios para el cálculo de las retenciones a cuenta del IRPF.
- h) Los descuadros de caja negligentes, de pagos y ventas, de 60 € por encima de la cuantía abonada en concepto de quebranto de moneda, siempre que el trabajador o trabajadora tenga encomendada tal función y esté sujeto al régimen de quebranto de moneda.

i) Incorrección o desconsideración tanto a la clientela, como a los compañeros, como al titular de la empresa o a sus familiares.

j) El uso abusivo y/o excesivo del teléfono móvil privado para usos particulares, no urgentes o injustificados, especialmente durante la atención al público o ventanilla, así como cuando se realicen tareas de responsabilidad, como devoluciones, manejo de efectivo, reservas, acuses y transporte de fondos y billetes.

Artículo 56. *Faltas grave.*

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) Entre tres y seis faltas de puntualidad en 30 días.
- b) Dos faltas injustificadas al trabajo en el plazo de 30 días, o un a si ésta lo es en día de liquidación de sorteos, de devolución de lotería invencida o ingreso bancario.
- c) Discusiones públicas entre compañeros que menoscaben la imagen del centro de trabajo.
- d) Faltar al respeto tanto a la clientela, como a los compañeros, como al titular de la empresa o a sus familiares.
- e) Comportamiento negligente en el desempeño de su trabajo así como en el uso de los materiales y elementos relacionados con el mismo.
- f) Incumplimiento de los trabajos encomendados por el administrador en uso de sus facultades directivas.
- g) Faltar al deber de información, para todo lo relacionado con la actividad de la administración, con el titular de la misma.
- h) El abandono del trabajo sin causa justificada, que se calificará de muy grave si causa perjuicio a la administración de loterías.
- i) La simulación de enfermedad o accidente.
- j) Los descuadres de caja negligentes, de pagos y ventas, superior a 60 euros y hasta 500 euros por encima de la cuantía abonada en concepto de quebranto de moneda, siempre que el trabajador o trabajadora tenga encomendada tal función y esté sujeto al régimen de quebranto de moneda.
- k) La reincidencia en faltas leves.

Artículo 57. *Faltas muy grave.*

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de seis faltas de puntualidad en 30 días.
- b) 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.
- c) Los descuadres de caja negligentes, de pagos y ventas, superior a 500 € por encima de la cuantía abonada en concepto de quebranto de moneda, siempre que el trabajador o trabajadora tenga encomendada tal función y esté sujeto al régimen de quebranto de moneda.
- d) Abuso reiterado y malicioso en el ejercicio del derecho previsto en el artículo 20, apartado j) del Convenio.
- e) 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.
- f) El acoso moral o sexual efectuado a compañeros o compañeras de trabajo o a cualquier persona relacionada con el centro de trabajo.
- g) El robo o hurto en el centro de trabajo.
- h) La reincidencia en faltas graves.

Artículo 58. *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 59. *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.

Artículo 60. *Acoso sexual y acoso moral.*

De conformidad con la recomendación y el código de conducta relativo a protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, de 27 de noviembre de 1991, número 92/131 CEE, las empresas y los representantes de los trabajadores y trabajadoras se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en este ámbito laboral, actuando frente a todo comportamiento o conducta de naturaleza sexual de palabra o acción, desarrollada en dicho ámbito, y que sea ofensiva para la trabajadora o el trabajador objeto de la misma.

Se considera acoso sexual en el trabajo un comportamiento verbal o físico de carácter o connotación sexual que se da en el ámbito de las relaciones laborales. La persona que lo realiza sabe, o debe saber, que este comportamiento no es deseado por la persona que es objeto, incidiendo en la negativa o aceptación de este comportamiento en la situación laboral de la persona que lo sufre. Con esta conducta se le crea un entorno laboral intimidatorio y hostil.

Se debe conseguir un entorno laboral libre de comportamientos no deseados de carácter o connotación sexual.

Se considera acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al que se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Si se produjese algún caso de acoso sexual o moral se pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores y trabajadoras o en su defecto de la Comisión Paritaria de este Convenio. Tanto los representantes de los trabajadores y trabajadoras como la Comisión Paritaria abrirán cauces de investigación y asesorarán a la persona afectada de los pasos a seguir en cuantas actuaciones legales sean precisas para evitar que se produzcan tales actos.

En todo momento se guardará un absoluto respeto y discreción para proteger la intimidad de la persona acosada o agredida.

TÍTULO XIII

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Artículo 61. *Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.*

1. Se constituye la «Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación» del sector de Administraciones de Loterías (CIOND), integrada por dos componentes de cada representación empresarial y dos de cada sindicato firmante.

Dicha Comisión se reunirá cada dos meses con carácter ordinario o cuando lo solicite con una semana de antelación cualquiera de las partes, por propia iniciativa o a instancia de denuncia de un trabajador o trabajadora, con carácter extraordinario.

Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la Comisión se dotará de un Reglamento interno de funcionamiento.

2. Serán funciones de esta comisión las siguientes:

2.1 Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.

2.2 Velar para que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a trabajo del mismo valor la mujer siempre tenga igual retribución a la del trabajador varón.

2.3 Velar para que la mujer trabajadora tenga en el seno de las empresas las mismas oportunidades que el trabajador varón en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.

2.4 Para garantizar el principio de no discriminación, la Comisión realizará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.

2.5 Realizar un estudio sobre la evolución del empleo y la igualdad de oportunidades en el sector y en base a él realizar políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estado civil, edad, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar discriminación o quiebra del principio de igualdad de oportunidades.

2.6 Elaborar una guía de buenas prácticas en el sentido recogido en este precepto para el sector.

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 establecen los mismos incrementos en sus partidas salariales y extrasalariales que con carácter general se prevén en el presente Convenio.

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

Las partes firmantes constituyen en su ámbito el Observatorio Estatal del sector laboral de 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 Pública, 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, con los siguientes miembros:

Dos miembros por la representación sindical:

Un miembro por la Federación Estatal de Servicios para la Movilidad y el Consumo de la Unión General de Trabajadores (SMC-UGT).

Un miembro por la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (SERVICIOS-CCOO).

Dos miembros por la representación empresarial:

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

Un miembro de la Fundación Nacional de Asociaciones Profesionales de Administraciones de Loterías (FENAPAL).

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