Convenio Colectivo Administraciones de Loterías

ÁREA	España	**ÁMBITO FUNCIONAL**	Nacional
CÓDIGO	99000075011981	**ACTUALIZACIÓN**	2019/06/19
VIGENCIA	2017/01/01 — 2019/12/31	**DURACIÓN**	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	BOE 146 CONVENIO		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-administraciones-de-loterias-de-espana/		

Resumen

Convenio Colectivo Administraciones De Loterías. Última actualización a: 19-06-2019 Vigencia de: 01-01-2017 a 31-12-2019. Duración TRES AÑOS. Última publicación en BOE 146 del tipo: CONVENIO.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOE Núm. 146 – Miércoles 19 de junio de 2019)

Resolución de 5 de junio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo sectorial de ámbito estatal de las administraciones de loterías.

Visto el texto del Convenio colectivo sectorial de ámbito estatal de las administraciones de loterías (código de Convenio: 99000075011981) que fue suscrito con fecha 20 de marzo de 2019, de una parte por la Agrupación Nacional de Asociaciones Provinciales de Administraciones de Loterías (ANAPAL) y la Federación Nacional de Asociaciones Profesionales de Administradores de Loterías (FENAPAL) en representación de las empresas del sector, y de otra por la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de trabajadores (FeSMC-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 Trabajo 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, 5 de junio de 2019.-El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

VIII 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, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT), y la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (SERVICIOS-CCOO), y de otra parte, por un lado la Agrupación Nacional de Asociaciones Provinciales de Administradores de Loterías (ANAPAL), y por otro la Federación Nacional de Asociaciones Profesionales de Administradores de Loterías (FENAPAL), que se reconocen legitimación y representatividad suficiente para la negociación del presente Convenio colectivo de eficacia general, 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 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2019.

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. Se recomienda actualizar las tablas al cálculo de variaciones del IPC de enero a diciembre del año anterior.

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.

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 a excepción de que tenga que efectuar alguna de las siguientes tareas a) Ruta de recogida y reparto; b) Las validaciones de peñas y juegos activos; c) Confección e impresión de peñas; d) La devolución de lotería invendida de los sorteos de jueves y/o sábado; e) Ingresos bancarios; f) Por horario comercial estipulado de mañana y/o tarde; g) Envíos de pedidos a domicilio, 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 de este, 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 nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento 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, en 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.

Cuando, excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas, no se pudiera compensar el festivo trabajado con descanso, la Empresa vendrá obligada a abonar a la trabajadora o trabajador, el importe de las horas trabajadas en el día festivo, incrementadas en un 75 por 100.

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.

– Las licencias retribuidas se disfrutarán en días laborables y habrá que justificarlas documentalmente.

– Se reconocen los mismos derechos, incluidos los relativos a las licencias retribuidas, que el Convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas, con independencia de su orientación sexual, que conviven en unión de pareja afectiva y estable, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no existe registro oficial, por acta notarial o certificación municipal de convivencia.

TÍTULO V Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Artículo 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.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas En este caso el tiempo de lactancia será de dieciocho días naturales.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

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 mayor pero siendo persona con discapacidad 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. Suspensión de la relación laboral por nacimiento y cuidado de menor, adopción y acogimiento; riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural; y decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

1. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

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

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo

45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, 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 del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

2. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

3. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 1 y 2 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

4. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

5. En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n) del Estatuto de los Trabajadores, por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

6. Las trabajadoras y los 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 a que se refieren los apartados anteriores.

7. Lo dispuesto en el presente precepto se aplicará de conformidad con lo establecido en la disposición transitoria decimotercera del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por el apartado 18 del artículo

2 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.

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

Las trabajadoras y los trabajadores tendrán derecho a un periodo 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 guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras 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 periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por la empresa, 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 persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida 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. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

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 2017 en el 1,6 %; de manera que el salario base a percibir en las doce mensualidades y en las tres pagas extraordinarias, se fija para el año 2017 en 866,70 euros/mes (13.000,50 euros/año).

El incremento del salario base se cifra para el año 2018 en el 1,1 %; de manera que el salario base a percibir en las doce mensualidades y en las tres pagas extraordinarias, se fija para el año 2018 en 876,23 euros/mes (13.143,45 euros/año).

El incremento del salario base se cifra para el año 2019 en el 2 %; de manera que el salario base a percibir en las doce mensualidades y en las tres pagas extraordinarias, se fija para el año 2019 en 893,75 euros/mes (13.406,25 euros/año).

Artículo 28. Complemento «ad personam».

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

Artículo 29. Complementos de permanencia y de antigüedad.

A partir de que entró en vigor el Convenio colectivo del año 2002, todas las cantidades que se percibían con anterioridad en concepto de antigüedad, quedaron consolidadas como complemento de permanencia.

Los nuevos ingresos desde esa fecha no tienen el complemento de permanencia.

Todos los trabajadores, a partir de enero de 2002, cobrarán la antigüedad por quinquenios, acumulándose los mismos por periodos de cinco años

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 euros, 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, salvo pacto en contrario.

e) En los casos de faltas superiores a la cuantía fijada de quebranto, será de aplicación el régimen disciplinario previsto en los artículos 56 a 58 del presente Convenio.

f) Este quebranto se percibirá durante once meses al año, quedando excluido el de disfrute de las vacaciones

anuales. Tampoco se percibirá cuando el trabajador se encuentre de baja, referido en este caso a los complementos establecidos en el artículo 41.

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 estos, 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. Pagos especiales por ruta.

A los trabajadores que se les encargue las tareas de reparto y cobro de lotería semanal, para su venta fuera del local de ubicación de la administración de loterías y/o tareas de agente comercial, en los casos en que estas tareas no las efectúe el propio administrador o administradora, o aun haciéndolo de acuerdo con el artículo

4.1.1. segundo párrafo del Contrato Mercantil que les vincula con SELAE -Sociedad Estatal de Loterías y Apuestas del Estado-, ya sea en su localidad o fuera de la misma, se les abonará las dietas que haya lugar de acuerdo con lo establecido en el artículo 34 del presente Convenio, así como los gastos de vehículo y gasolina que haya lugar.

Artículo 36. 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 37. 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, independientemente del día que se realicen.

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 x 12: 1.800 = Retribución por hora ordinaria x 1,6 = Retribución hora extraordinaria.

B) Cuando se realice en día no laborable:

Base de cotización mensual x 12: 1.800 = Retribución por hora ordinaria x 2 = Retribución hora extraordinaria.

Artículo 38. 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 39. Inaplicación del régimen salarial del Convenio colectivo.

Sin perjuicio del régimen legal sobre inaplicación del régimen económico dispuesto en el art. 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, se establece que aquella Administración de Loterías que acredite ante la Comisión Paritaria del presente Convenio una disminución de sus comisiones en el periodo correspondiente a los dos últimos

ejercicios, previo a cada revisión salarial que corresponda, superior al 4% con relación al ejercicio inmediatamente anterior al primero de ellos, no le serán de aplicación los incrementos salariales que se pacten.

De la misma forma, se establece que aquella Administración de Loterías que acredite ante la Comisión Paritaria del presente Convenio una disminución de sus comisiones en el periodo correspondiente a los tres últimos ejercicios, previo a cada revisión salarial que corresponda, superior al 5% con relación al ejercicio inmediatamente anterior al primero de ellos, 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.

Artículo 40. 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 41. 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.

Artículo 42. 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 43. Póliza de seguro de vida.

La empresa concertará un seguro de vida que cubra los riesgos de muerte o incapacidad permanente total o absoluta, 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 44. Jubilación parcial.

Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con su empresa

una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo del veinticinco por ciento y un máximo del cincuenta por ciento y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el setenta y cinco por ciento cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial.

La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total del trabajador.

TÍTULO VIII. Clasificación profesional.

Artículo 45. 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 trabajo.

Artículo 46. 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 de este. 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 47. 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 necesaria para evitar la exposición de las trabajadores 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 48. 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 49. 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 m2 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 º y 27 º.

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.

Artículo 50. Seguridad privada.

Dado que las administraciones de loterías están obligadas a las medidas establecidas al efecto por la normativa de seguridad privada, los representantes de los trabajadores se dan por enterados de ello, especialmente de la existencia de sistemas de grabación de imágenes en los locales de las administraciones de loterías, sin perjuicio de lo dispuesto en la LOPD.

TÍTULO X. Administración del Convenio y solución autónoma de conflictos.

Artículo 51. 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:

hosteleria.turismo@fesmcugt.org.

prato@servicios.ccoo.es.

asesoriajuridica@anapal.com.

apla@apla.es.

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 52. 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 53. Formación continua.

Se acuerda en el ámbito de la negociación colectiva estatal del Juego del Bingo y conforme a lo dispuesto en el Real Decreto-ley 4/2015, de 22 de marzo, Real Decreto 4/2015, la realización de un Plan de Referencia para la Formación Profesional en el Empleo en el sector de Administraciones de Loterías de ámbito estatal que

contenga:

a) Determinación de los objetivos del plan de referidos a la satisfacción de las necesidades del sector.

b) Establecimiento de las acciones formativas incluidas en el plan de referencia y prioridades de estas.

c) Concreción de las entidades solicitantes.

Se faculta la definición de los contenidos y la concreción de estos a la Comisión Paritaria Sectorial Estatal de Administraciones de Loterías de Formación Continua.

En lo no contemplado en el presente Capítulo, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo y en las Órdenes del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, e Inmigración, respectivamente, 2307/2007, de 27 de julio y 718/2008, de 7 de marzo; el Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo de 7 de febrero de 2006 y el VI Acuerdo Nacional de Formación; así como a las normas legales, reglamentarias y convencionales que puedan dictarse en el futuro en esta materia.

A efectos de desarrollar correctamente las tareas de las funciones profesionales, se deberá suministrar una formación adecuada y suficiente a los trabajadores y trabajadoras encuadrados en las mismas.

Artículo 54. Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua.

Se da continuidad a la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua, creada en anteriores Acuerdos, como instrumento dinamizador de los objetivos contenidos en este Capítulo.

La Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua del Sector de Administraciones de Loterías, queda compuesta por cuatro representantes de las organizaciones sindicales (dos por FeSMC-UGT y dos por Servicios-CCOO) y dos representantes de la organización empresarial (ANAPAL) y dos de (FENAPAL), representados en la mesa negociadora de este Acuerdo.

Las decisiones del voto de cada uno de los dos grupos de organizaciones, empresarial y sindical, de la Comisión se adoptarán según se detalla a continuación:

a) La decisión del voto en el seno del grupo empresarial se adoptará por mayoría absoluta de sus representantes.

b) La decisión del voto en el seno del grupo sindical se adoptará por mayoría de las tres cuartas partes de sus representantes.

c) Las decisiones de la Comisión se adoptarán por acuerdo de los dos grupos de organizaciones empresariales y sindicales.

La Comisión tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

a) Velar por el cumplimiento del presente Acuerdo.

b) Establecer los criterios orientativos para la elaboración de los planes de formación correspondientes a su ámbito y que afectarán exclusivamente a las siguientes materias:

– Prioridades con respecto a las iniciativas de formación profesional para el empleo a desarrollar en el sector de Administraciones de Loterías.

– Orientación respecto a los colectivos de trabajadores destinatarios de las acciones.

– Enumeración de los centros disponibles de impartición de la formación. A tal efecto deberá tenerse en cuenta el idóneo aprovechamiento de los centros de formación actualmente existentes (centros propios, centros públicos, centros privados o centros asociados, entendiendo por tales aquellos promovidos conjuntamente por las correspondientes organizaciones empresariales y sindicales y con participación de las distintas Administraciones Públicas).

– Criterios que faciliten la vinculación de la formación profesional para el empleo en el sector del Juego de Administraciones de Loterías con el sistema de clasificación profesional y su conexión con el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, a los efectos de determinar los niveles de formación profesional para el empleo del sector y su correspondencia con las modalidades de certificación que determine el Sistema Nacional de Cualificaciones.

c) Proponer la realización de estudios de detección de necesidades formativas y la elaboración de herramientas y/o metodologías aplicables a la formación profesional para el empleo en el Sector de Administraciones de loterías, a efectos de su consideración en la correspondiente convocatoria de Medidas Complementarias y de Acompañamiento a la Formación.

d) Emitir informe sobre los Planes Agrupados Sectoriales de Formación, así como sobre las Medidas Complementarias y de Acompañamiento que afecten a más de una comunidad autónoma, en el ámbito del presenta acuerdo, elevándolos a la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo que esta elabore su propuesta de resolución.

e) Trasladar a la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo para el Empleo informe sobre los contratos programa y acciones complementarias en los plazos y condiciones establecidos en la correspondiente convocatoria.

f) Atender y dar cumplimiento a las solicitudes y requerimientos que le puedan ser trasladados por la Fundación Tripartita para la Formación para en el Empleo.

g) Elaborar estudios e investigaciones. A tal efecto, se tendrá en cuenta la información disponible tanto en el Ministerio de Trabajo e Inmigración como en el Ministerio de Educación, Política Social y Deporte, y especialmente los estudios sectoriales que sobre Formación Profesional hayan podido elaborarse.

h) Aprobar su reglamento de funcionamiento, que deberá adecuarse a lo dispuesto en este Acuerdo.

i) Formular propuestas en relación con el establecimiento de niveles de formación profesional para el empleo Continua a efectos de su correspondencia con las modalidades de certificación que determine el Sistema Nacional de Cualificaciones

j) Realizar una memoria anual de aplicación del acuerdo, así como de evaluación de las acciones formativas desarrolladas en su ámbito correspondiente.

k) La realización de un Plan de Referencia para la Formación Profesional en el Empleo en el sector de Administraciones de Loterías de ámbito estatal que contenga la determinación de los objetivos del plan de referidos a la satisfacción de las necesidades del sector, el establecimiento de las acciones formativas incluidas en el plan de referencia y prioridades de las mismas y la concreción de las entidades solicitantes; conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo.

Artículo 55. Permisos individuales de formación.

A los efectos previstos en este Acuerdo, las Organizaciones representadas en la mesa negociadora establecerán un régimen de permisos individuales de formación en los siguientes términos:

1. Ámbito objetivo.

Las acciones formativas para las cuales puede solicitarse permiso de formación deberán:

a) No estar incluidas en las Acciones financiadas del Plan de Formación de la Empresa o Agrupado.

b) Estar dirigidas al desarrollo o adaptación de las cualificaciones técnico profesionales del trabajador o trabajadora o a su formación profesional.

c) Estar reconocidas por una titulación oficial.

d) Quedan excluidas del permiso de formación las acciones formativas que no se correspondan con la formación presencial. No obstante se admitirá la parte presencial de los realizados mediante la modalidad a distancia.

TÍTULO XII. Régimen disciplinario.

Artículo 56. 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 descuadres de caja negligentes, de pagos y ventas, hasta el 25 % 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 57. Faltas graves.

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 una 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 ésta.

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 al 25 % y hasta el 75 % 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 58. Faltas muy graves.

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 al 75 % 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 59. 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 60. 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 61. 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 62. 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 extraestaturarios, 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 (FeSMC-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 Federación Nacional de Asociaciones Profesionales de Administradores de Loterías (FENAPAL).

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

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE LAS ADMINISTRACIONES DE LOTERÍAS		
CONVENIO COLECTIVO (BOE Núm. 146 - Miércoles 19 de junio de 2019)		
Artículo 15. Jornada laboral.		
La jornada máxima anual durante la vigencia del Convenio será de	1800	horas,
Artículo 27. Salario base.		
... el salario base a percibir en las doce mensualidades y en las tres pagas extraordinarias, se fija para el año 2017 en	866,70	euros/mes (13.000,50 euros/año).
... el salario base a percibir en las doce mensualidades y en las tres pagas extraordinarias, se fija para el año 2018 en	876,23	euros/mes (13.143,45 euros/año).
... el salario base a percibir en las doce mensualidades y en las tres pagas extraordinarias, se fija para el año 2019 en	893,75	euros/mes (13.406,25 euros/año).
Artículo 29. Complementos de permanencia y de antigüedad.		
El quinquenio de antigüedad se fija en la cuantía de	27,48	euros.
Artículo 30. Quebranto de moneda		
... cantidad mensual de	80	euros, teniendo en cuenta lo siguiente:
Artículo 31. Gratificaciones extraordinarias	3	
Artículo 33. Plus de coordinación		

... mensualmente	13%	del salario base
Artículo 34. Dietas y gastos de locomoción.		
...la empresa le abonará además de los gastos de locomoción en cuantía de	0,26	euros por kilómetro, ...
Media dieta:	20,33	euros.
Dieta completa:	41,10	euros.
Dieta completa más alojamiento:	88,56	euros.