

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración

- 1 *RESOLUCIÓN de 29 de abril de 2010, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la Entidad Pública Empresarial Loterías y Apuestas del Estado (personal laboral) (código número 2807952).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Entidad Pública Empresarial Loterías y Apuestas del Estado (personal laboral), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 19 de febrero de 2010; completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

#### RESUELVE

- 1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
- 2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 29 de abril de 2010.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santa-  
maría.

## CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LA ENTIDAD PUBLICA EMPRESARIAL LOTERIAS Y APUESTAS DEL ESTADO.

### CAPITULO I

#### Determinación de las partes que lo conciertan

**Artículo 1.-** Suscriben el presente Convenio Colectivo de una parte la representación legal de la entidad pública empresarial Loterías y Apuestas del Estado (en adelante LAE), y de otra parte, en representación de los trabajadores, el Comité de Empresa de LAE y las Secciones Sindicales de Comisiones Obreras (CC.OO.), de la Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y de la Unión Sindical Obrera (U.S.O).

Las partes se reconocen como interlocutores válidos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 87 del Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y se comprometen a respetar el principio de igualdad y no discriminación por razones de raza, sexo u orientación sexual para todo el personal laboral de LAE.

### CAPITULO II

#### Ámbito de Aplicación

**Artículo 2.- Ámbito funcional, territorial y personal.** El presente Convenio Colectivo establece las normas por las que han de regirse las relaciones laborales entre LAE y el personal laboral del mismo.

- 2.1. El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todas las unidades administrativas y centros de trabajo de LAE.
- 2.2. En lo no establecido en el presente Convenio Colectivo se aplicarán las normas generales de Derecho Laboral y legislación vigente.
- 2.3. Quedan excluidos de este convenio:
  - a) Los funcionarios del Estado sujetos a la Ley 30/1984.
  - b) El personal de los establecimientos que constituyen la red de ventas de la Entidad, sin relación contractual laboral directa con LAE.
  - c) Los Delegados Comerciales de la Entidad, sin relación contractual laboral directa con LAE.
  - d) El personal contratado por los Delegados Comerciales de la Entidad y, titulares de administraciones de loterías, despachos receptores y cualquier otro punto de venta de los juegos que gestiona LAE, sin relación contractual laboral directa con el mismo.

- e) El personal de Alta Dirección, de acuerdo con lo establecido en el artículo 28.2. del Estatuto de la Entidad (R.D. 2069/1999, de 30 de diciembre) y en el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación.
- f) El personal cuya relación de servicios se derive de un contrato regulado por la normativa de contratación administrativa o aquel incluido en los instrumentos excluidos por el artículo 4.1. d) de la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público.
- g) Los profesionales cuya relación con la Administración del Estado se derive de una minuta o presupuesto para la realización de una obra o servicio concreto.
- h) El personal cuya relación se haya formalizado o formalice expresamente fuera de Convenio.

**Artículo 3.- Periodo de vigencia y duración.** El presente Convenio tiene una vigencia de tres años, comprendidos entre el 1 de enero de 2009 y el 31 de diciembre de 2011 y entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid. No obstante, los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2009, excepto para los complementos no reglados singular de puesto a) y productividad por calidad y cantidad de trabajo recogidos en los artículos 41.1.4.1. y 41.2.6.2. respectivamente, la cuantía adicional por asistencia en los días festivos 1 y 6 de enero y 24, 25 y 31 de diciembre recogida en los artículos 20.2.3. y 41.1.4.6 , y las percepciones reguladas en los artículos 20.2.1. y 20.2.3., que entrarán en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

**Artículo 4.- Forma y condiciones de denuncia del Convenio.** El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes dentro de los dos meses inmediatos anteriores a la terminación de su vigencia, comprometiéndose las partes firmantes a iniciar negociaciones en el plazo de un mes desde la fecha de dicha denuncia.

Una vez denunciado, permanecerá vigente la totalidad de su contenido normativo hasta tanto sea sustituido por el nuevo Convenio, trasladando a la Comisión de vigilancia, interpretación, cumplimiento del convenio o comisión negociadora, en su caso, aquellas cuestiones excepcionales que pudieran necesitar de una interpretación.

Agotada la vigencia del Convenio sin que se hubiera producido denuncia expresa, se considerará tácitamente prorrogado por periodos anuales sucesivos.

### CAPITULO III

#### **Comisión de interpretación, conciliación, vigilancia y cumplimiento del convenio.**

**Artículo 5.-** Se constituirá, en el plazo de quince días a partir de la fecha de publicación del Convenio, una comisión de vigilancia que tendrá como funciones la interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del

Convenio, la actualización del contenido del mismo para adaptarlo a las modificaciones que puedan derivarse de cambios normativos o de acuerdos o pactos suscritos entre la Administración y los Sindicatos, así como cualesquiera otras circunstancias que surjan de su aplicación.

La Comisión será paritaria y estará presidida por el Director General o la persona en quién delegue y tendrá, además, once vocales titulares - cinco representantes de la Entidad designados por el Director General y seis representantes designados por el Comité de Empresa - . Asimismo se nombrarán suplentes a cada miembro de la Comisión y se designarán un Secretario y un Secretario suplente sin voz ni voto. Para constituirse válidamente será necesaria la asistencia del Presidente, del Secretario y tres vocales por la Dirección y cuatro en representación del Comité de Empresa.

La Comisión se reunirá con carácter ordinario con una periodicidad mensual, convocándose a sus miembros por escrito y con una antelación mínima de siete días naturales. La Comisión será convocada excepcionalmente, con carácter extraordinario, a requerimiento motivado de cualquiera de las partes y dirigido al Presidente de ésta, con una antelación mínima de 48 horas.

Los temas que se expongan y los acuerdos que se adopten quedarán reflejados en acta firmada por ambas partes, entrando inmediatamente después en vigor y siendo vinculantes.

Los acuerdos de interpretación y actualización adoptados, que tengan carácter permanente, formarán parte del convenio colectivo cuando ambas partes así lo determinen.

En caso de no existir acuerdo en alguna de las materias o asuntos tratados y pasado un plazo prudente de negociación, la Comisión podrá someter la cuestión a la mediación y arbitraje previstos en la legislación vigente, previamente a la vía jurisdiccional.

## CAPITULO IV

### Organización del trabajo

**Artículo 6.- Potestad de la organización del trabajo:** Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad y obligación de LAE, y su aplicación práctica corresponde a los titulares de las jefaturas de las distintas unidades orgánicas.

Los trabajadores y sus representantes tendrán los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos en la legislación vigente aplicable en cada momento.

**Artículo 7 .- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.** Loterías y Apuestas del Estado podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter individual o colectivo cuando existan probadas razones técnicas de eficiencia organizativa o de mejor prestación del

servicio de acuerdo con lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPITULO V

### Provisión de vacantes y promoción.

#### Artículo 8. Catálogo y Relación de Puestos de Trabajo.

**8.1. Catálogo.-** En un plazo de treinta días, a partir de la publicación del Convenio Colectivo y en el primer mes de cada año natural siguiente, se entregará a los representantes de los trabajadores la relación nominal del personal laboral, con indicación de:

- a) Apellidos y nombre.
- b) Categoría, Área funcional y Grupo Profesional.
- c) Antigüedad y fecha de ingreso en la Entidad.
- d) Destino con expresión del servicio y Dirección a la que está adscrito.

En los trabajadores por actuación la categoría, área funcional, grupo profesional y destino estarán referidos a cada una de las actuaciones en las que prestan sus servicios.

**8.2. Relación de Puestos de Trabajo.-** En el plazo de tres meses a partir de la publicación del presente Convenio Colectivo, se entregará a los representantes de los trabajadores, la Relación de Puestos de Trabajo del personal laboral en la que se recogerá la situación de adscripción de los puestos de trabajo, referida a ese momento. Asimismo, semestralmente, se entregará a los representantes de los trabajadores, la Relación de Puestos de Trabajo de personal laboral actualizada, en la que se recogerán, si los hubiere, los cambios que se hayan producido en la misma hasta ese momento, los cuales deberán haber sido comunicados en su momento a la Comisión de Interpretación, Conciliación, Vigilancia y Cumplimiento del Convenio. La relación de puestos de trabajo contendrá:

- a) Dirección y Servicio.
- b) Grupo profesional.
- c) Área funcional.
- d) Categoría y código.
- e) Dotaciones y vacantes.
- f) Observaciones (a los únicos efectos de referir los puestos de trabajo a la situación actual: jornada de tarde, régimen de productividad, régimen de turnicidad y otros complementos no reglados de los recogidos en el artículo 41.1.4 del convenio colectivo).

**Artículo 9.- Provisión de Vacantes.**

La provisión de vacantes del personal laboral se determinará por la Dirección General de Loterías y Apuestas del Estado, de acuerdo con la planificación de recursos humanos de la organización.

**9.1.-** Las vacantes del personal fijo continuo se cubrirán con arreglo al siguiente orden:

- a) Promoción interna mediante superación de concurso o concurso-oposición, en el que podrán participar el personal fijo continuo y fijo por actuación.
- b) Reincorporaciones procedentes de excedencia voluntaria.
- c) Movilidad entre Administraciones Públicas. En todo caso, será requisito imprescindible para la concesión de este tipo de traslados que la Administración de origen tenga regulado un sistema de reciprocidad que también lo permita.
- d) Turno libre mediante Oferta de Empleo Público.

Con carácter previo a su provisión, la Dirección General convocará concurso de traslados, conforme al procedimiento establecido en el artículo 13 del Convenio Colectivo, entre el personal fijo continuo de la misma categoría profesional que las vacantes a cubrir.

**9.2.-** Para el personal fijo por actuación, si fuese necesario cubrir de forma excepcional y temporal, durante un periodo máximo de tres meses, nuevas actuaciones, éstas se ofertarán con orden de prioridad al personal con una actuación, a continuación al de dos actuaciones y finalmente a los de tres.

**Artículo 10.- Baremo de Méritos para la promoción del personal laboral.** La Comisión de Interpretación, Conciliación, Vigilancia y Cumplimiento del Convenio será la encargada de establecer el baremo correspondiente de méritos, que serán valorados con arreglo a los conceptos siguientes, debiendo sumar el 100%:

- a) Antigüedad, hasta el 30% de los puntos.
- b) Titulación y Formación, hasta el 30% de los puntos.
- c) Méritos específicos, hasta el 30% de los puntos, por méritos adecuados a las características del puesto a convocar.
- d) Áreas Funcionales, hasta el 30% de los puntos, asignando la puntuación máxima que se determine a las categorías del mismo área funcional de la categoría a convocar.

**Artículo 11.- Normas sobre los concursos-oposición.-** Finalizado el procedimiento establecido en el último párrafo del artículo 9.1. del Convenio Colectivo, la Dirección de Loterías y Apuestas del Estado dará conocimiento a la Comisión de Interpretación, Conciliación, Vigilancia y Cumplimiento del Convenio, mediante escrito dirigido a su Presidente/a, de su decisión de convocar proceso selectivo para la cobertura de vacantes.

**11.1.** En el seno de la Comisión de Interpretación, Conciliación, Vigilancia y Cumplimiento del Convenio, se determinarán los siguientes criterios generales por los que deberá regirse el proceso de provisión de las vacantes por promoción interna, objeto de la convocatoria:

- a) Número y tipo de pruebas a realizar en cada convocatoria, cuyo contenido deberá ajustarse a las funciones de la categoría a convocar.
- b) Porcentaje de puntos a atribuir a la fase de concurso y a la fase de oposición.
- c) En su caso, relación de los cursos que serán valorados en el concurso de méritos.
- d) Cualquier otro criterio sobre el que ambas partes estén de acuerdo.

Una vez fijados estos criterios generales por la Comisión Paritaria, se dará traslado de los mismos a la Dirección de L.A.E., al objeto de que sean incluidos en la oportuna convocatoria de proceso selectivo para la cobertura de las vacantes.

**11.2.- Convocatoria.-** La Dirección de Loterías y Apuestas del Estado elaborará las bases de las convocatorias de las plazas a cubrir, en las que deberá figurar la composición del Tribunal designado conforme a lo establecido en el párrafo segundo del artículo 11.4., y las hará públicas, previa su comunicación a la Comisión de Interpretación, Conciliación, Vigilancia y Cumplimiento del Convenio. En las bases de las convocatorias de deberán figurar como mínimo:

- Categoría profesional y número de plazas a convocar.
- Unidad de destino, horario y las observaciones a que hace referencia el apartado f) del artículo 8.2.
- Pruebas a realizar, su contenido – que deberá de estar ajustado a las funciones de las categorías convocadas - , carácter y criterios de valoración de las mismas.
- Requisitos que deben reunir los aspirantes a participar en el proceso selectivo.
- Fecha límite de iniciación y duración máxima de la fase de oposición.

**11.3.- Requisitos de los participantes.-** Podrán participar en los correspondientes procesos selectivos, los trabajadores fijos de Loterías y Apuestas del Estado que en el momento de publicarse la convocatoria se encuentren en activo. La titulación exigida para participar en el proceso selectivo será, con carácter general, la requerida para el grupo profesional de pertenencia de la categoría objeto de la convocatoria.

Los trabajadores fijos con cuatro años de permanencia en el mismo área funcional, o con seis años de permanencia en distintas áreas funcionales, podrán participar, sin la titulación exigida con carácter general, en los procesos selectivos para cubrir vacantes en las categorías del grupo profesional inmediatamente superior, siempre que posean la titulación requerida para el grupo profesional al que pertenecen.

Se exceptúan de lo previsto en el párrafo anterior las convocatorias de plazas para los grupos I y II o cuando se trate de funciones cuyo ejercicio requiera estar en posesión de una titulación académica o profesional habilitante.

**11.4.- Tribunal Examinador.-** El tribunal que ha de examinar las pruebas de aptitud estará compuesto, como máximo, por siete miembros, uno de los cuales será el Presidente y otro actuará como Secretario, y asimismo se designará un suplente a cada uno de los miembros del tribunal. Para constituirse válidamente será necesaria la asistencia de al menos cuatro miembros, entre los que figurarán el Presidente y el Secretario, o en su caso de quienes les sustituyan. Los acuerdos se tomarán por mayoría de los asistentes, teniendo el Presidente, en caso de empate, voto de calidad.

Los miembros del tribunal, que actuarán a título individual, serán designados por la Administración. Con carácter previo, la Dirección de LAE informará a la comisión de interpretación, conciliación, vigilancia y cumplimiento del convenio, para que ésta emita dictamen sobre dicha designación en el marco de las formas de la colaboración prevista en el artículo 61.7 del Estatuto Básico del Empleado Público.

**11.4.1.-** Son competencia del Tribunal Examinador:

- Desarrollo y preparación de las pruebas.
- Calificar las pruebas conforme a las Bases Regulatoras del Concurso-Oposición.
- Revisar y resolver las reclamaciones.
- Certificar cuantos datos sean requeridos sobre la marcha del concurso-oposición.

**11.4.2.-** El Tribunal podrá recabar por unanimidad la presencia y colaboración de los especialistas necesarios en la materia, según la índole de las plazas o puestos de trabajo a cubrir, los cuales se incorporarán al mismo con voz pero sin voto.

**11.4.3.-** El Tribunal Examinador hará públicos los resultados de cada prueba, otorgándose un plazo de tres días hábiles, contados a partir del siguiente a la publicación, para la comprobación de los ejercicios y, en su caso, para la presentación de reclamaciones.

Finalizado el plazo para presentación de reclamaciones, a los resultados de cada prueba, el Tribunal Examinador resolverá en los cinco días hábiles siguientes.

**11.4.4.-** Concluidas las pruebas selectivas, el Tribunal elevará a la Dirección General, ordenada de mayor a menor por las puntuaciones

alcanzadas, la relación de aspirantes que hubieran obtenido, al menos, las calificaciones mínimas exigidas para la superación del proceso, adjudicándose las plazas atendiendo al citado orden de prelación. En ningún caso, el número de contratos que se formalicen podrá exceder del número de plazas convocadas.

**11.4.5.-** Los trabajadores que hubiesen obtenido plaza en el concurso-oposición deberán incorporarse a su nuevo puesto de trabajo en el plazo máximo de tres meses, contados a partir del día siguiente a la publicación de la Resolución de la Dirección General.

**11.5.-** El Tribunal para la resolución de las oposiciones que fueran convocadas por turno libre, estará constituido conforme a lo establecido en las normas generales de aplicación y previa inclusión de las correspondientes plazas en la Oferta de Empleo Público.”

**Artículo 12.- Permutas.-** El intercambio de puesto de trabajo dentro de una misma categoría se hará por permuta entre los trabajadores que lo soliciten por escrito, previa aprobación de la Dirección, que requerirá los informes pertinentes y autorizará o no el cambio. Si no lo autorizase, informará de las causas por escrito a los interesados y a los representantes de los trabajadores.

### **Artículo 13.- Traslados.**

**13.1.-** De forma general, los traslados del personal entre distintas unidades de la Entidad se realizarán por la Dirección Adjunta de Recursos Humanos, siempre que exista necesidad de los mismos, debidamente justificada y dentro del ámbito de cada grupo profesional, con arreglo al siguiente procedimiento:

**13.1.1.** La necesidad del traslado deberá hacerse pública, con especificación del puesto de trabajo de destino y los requisitos necesarios para el acceso al mismo.

**13.1.2.** Se otorgará un plazo de, al menos, tres días hábiles para la presentación de solicitudes.

**13.1.3.** La verificación del cumplimiento de los requisitos necesarios, por parte de los candidatos, contará con la presencia de al menos un representante propuesto por el Comité de Empresa.

**13.1.4.** La Dirección Adjunta de Recursos Humanos resolverá aplicando en caso de empate el criterio de mayor antigüedad en Loterías y Apuestas del Estado.

**13.1.5.-** El periodo mínimo de permanencia en un puesto de trabajo obtenido por traslado voluntario, será de dos años.

**13.2.-** No será de aplicación el procedimiento indicado en el anterior apartado, cuando excepcionalmente, por necesidades del servicio, debidamente justificadas por escrito, fuese necesario cubrir un puesto de trabajo con carácter de urgencia, siempre que se trate del mismo grupo profesional y, en su caso, previa la formación correspondiente. En este caso el

traslado se llevará a cabo directamente por la Dirección Adjunta de Recursos Humanos, con la única salvedad de que dicho traslado conlleve la aplicación al trabajador afectado de un horario especial.

Si los traslados, a que hace referencia el párrafo anterior, conllevan la obligación de viajar, se realizarán comenzando con el personal con la categoría de origen de Agente de la Red de Ventas.

La Dirección Adjunta de Recursos Humanos pondrá en conocimiento del Comité de Empresa, en el plazo máximo de quince días, los traslados realizados por dicho procedimiento.

**13.3.-** En los traslados, cuando para el desempeño de determinadas funciones específicas del puesto de trabajo de destino sea necesaria la impartición de formación, el trabajador afectado tendrá derecho, por el tiempo que dure el citado desempeño, a la diferencia entre los complementos de puesto de trabajo de destino y de origen, si este fuese inferior, dando cuenta de ello al Comité de Empresa.

#### **Artículo 14. Trabajos de categoría superior o inferior.**

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

**14.2.-**Si superados estos plazos existiera un puesto de trabajo vacante en la misma categoría, éste deberá ser cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes establecidos en el convenio. De no existir vacante y persistir la necesidad, la Dirección se compromete a iniciar las gestiones oportunas ante los Organos competentes, para la creación de un puesto de trabajo de igual naturaleza.

**14.3.-**Cuando desempeñe trabajos de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre su categoría y la función que efectivamente realiza.

**14.4.-**Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la Entidad precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostente, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, con un máximo de seis meses durante un año, manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional y comunicándolo al Comité de Empresa. De no existir vacante y persistir la necesidad, la Dirección se compromete a iniciar las gestiones oportunas ante los Organos competentes, para la creación de un puesto de trabajo de igual naturaleza.

### **CAPITULO VI**

**Artículo 15. Clasificación profesional.-** Todo el personal laboral se clasificará en las siguientes áreas funcionales y grupos profesionales:

Áreas funcionales:

- Área Sanitaria y Asistencial. Se incluyen en este área, a todos los niveles de responsabilidad y cualificación, aquellas actividades o tareas relacionadas con la atención a la salud de los trabajadores de la entidad, en su vertiente preventiva, clínica y asistencial, medicina y enfermería de empresa, y demás funciones y tareas de naturaleza similar o análoga a las anteriores.
  
- Área de Gestión y Servicios Comunes. Se incluyen en este área, a todos los niveles de responsabilidad y cualificación, aquellas actividades o tareas relacionadas con:
  - Gestión de Recursos Humanos.
  - Gestión Económica.
  - Gestión Administrativa.
  - Gestión Comercial.
  - Estudios de estrategia comercial y de mercado, análisis promocionales, comportamiento de grupos y colectivos.
  - Diseño, análisis implantación, mantenimiento y soporte de aplicaciones informáticas y manejo de las mismas.
  - Desarrollo de programas o aplicaciones técnicas.
  - Realización de estudios de investigación sociológica y estudios estadísticos.
  - Comunicación y publicidad.
  - Información y atención al público.
  - Conservación y mantenimiento de los edificios, locales e instalaciones generales.
  - Diseño, montaje, reparación y control de los equipos electromecánicos y demás elementos necesarios para el desarrollo de la actividad de la entidad.
  - Instalación, mantenimiento, montaje y desmontaje de los elementos de la imagen corporativa.
  - Manejo y conservación de equipos de reprografía e imprenta, así como su limpieza.
  - Trabajos de reprografía e imprenta.
  - Atención telefónica.
  - Vigilancia.
  - Carga y descarga, paquetería, embalaje y traslado de documentación.
  - Demás funciones y tareas de naturaleza similar o análoga a las anteriores.

## Grupos Profesionales

Grupo Profesional 1: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que en el desempeño de su trabajo requieren un alto grado de conocimientos profesionales que ejercen sobre uno o varios sectores de la actividad, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad.

Formación: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalentes.

Grupo Profesional 2: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico; integran, coordinan o supervisan la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores; se incluye además la realización de tareas complejas pero homogéneas, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Formación: Título de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o equivalentes.

Grupo Profesional 3: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan funciones con alto grado de especialización y que integran, coordinan o supervisan la ejecución de varias tareas homogéneas o funciones especializadas que requerirán una amplia experiencia y un fuerte grado de responsabilidad en función de la complejidad del organismo y aquellos trabajadores que realizan trabajos de ejecución autónoma que exija habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores de grupos profesionales inferiores.

Normalmente actuarán bajo instrucciones y supervisión general de otra u otras personas, estableciendo o desarrollando programas o aplicaciones técnicas. Asimismo, se responsabilizarán de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores y pueden tener mando directo de un conjunto de trabajadores y la supervisión de su trabajo.

Formación: Título de Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista, o equivalentes.

Grupo Profesional 4: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan tareas de cierta autonomía que exigen habitualmente alguna iniciativa, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores y aquellos trabajadores que realizan tareas que, aun cuando se ejecuten bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión

directa y sistemática, sin perjuicio de que en la ejecución de aquéllos puedan ser ayudados por otros trabajadores de igual o inferior grupo profesional.

Su ejercicio puede conllevar la supervisión de las tareas que desarrolla el conjunto de trabajadores que coordina.

Formación: Título de Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica o Formación Profesional de Técnico Auxiliar, o equivalentes.

Grupo Profesional 5: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo tareas consistentes en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

Asimismo, incluirá a aquellos trabajadores que llevan a cabo tareas que se realizan de forma natural o con ayuda de elementos mecánicos simples ajustándose a instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia y que requieren normalmente esfuerzo físico y atención.

Formación: Nivel de formación equivalente a Educación Primaria, Certificado de Escolaridad o acreditación de los años cursados y de las calificaciones obtenidas en la Educación Secundaria Obligatoria.

**Artículo 16.-** Se establecen las siguientes categorías profesionales con sus funciones, según su pertenencia a las distintas áreas funcionales y grupos profesionales:

Área Sanitaria y Asistencial:

- Titulado Superior de Actividades Sanitarias y Asistenciales. Grupo 1. Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el Grupo Profesional 1, desarrolla, con carácter general, las actividades propias del Área funcional Sanitaria y Asistencial, y, en especial, desarrolla aquellas actividades o tareas relacionadas con la atención a la salud de los trabajadores de la entidad, en su vertiente preventiva, clínica y asistencial, medicina de empresa, y demás funciones relacionadas con las anteriores que resulten necesarias para el correcto desarrollo de su trabajo.
- Titulado Medio de Actividades Sanitarias y Asistenciales. Grupo 2. Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el Grupo Profesional 2, desarrolla, con carácter general, las actividades propias del Área funcional Sanitaria y Asistencial, y, en especial, desarrolla aquellas actividades o tareas relacionadas con la atención a la salud de los trabajadores de la entidad, correspondientes a la enfermería de empresa, y demás funciones relacionadas con las anteriores que resulten necesarias para el correcto desarrollo de su trabajo.

Área de Gestión y Servicios Comunes:

- Titulado Superior de Gestión y Servicios Comunes. Grupo 1. Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el Grupo Profesional 1, desarrolla, con carácter general, las actividades propias del Área funcional Gestión y Servicios Comunes, y, en especial, gestión de recursos humanos, gestión económica, administrativa y comercial, estudios de estrategia comercial y de mercado, análisis promocionales, comportamiento de grupos y colectivos, diseño, análisis, implantación, mantenimiento y soporte de aplicaciones informáticas y manejo de las mismas, desarrollo de programas o aplicaciones técnicas, realización de estudios de investigación sociológica y estudios estadísticos, comunicación y publicidad, conservación y mantenimiento de los locales e instalaciones generales de los edificios de la Entidad, y demás funciones relacionadas con las anteriores que resulten necesarias para el correcto desarrollo de su trabajo. En esta categoría se integra la categoría de Titulado Superior de Actividades Administrativas y Comerciales del anterior convenio.
- Titulado Medio de Gestión y Servicios Comunes. Grupo 2. Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el Grupo Profesional 2, desarrolla, con carácter general, las actividades propias del Área funcional Gestión y Servicios Comunes, y, en especial, gestión de recursos humanos, gestión económica, administrativa y comercial, estudios de estrategia comercial y de mercado, análisis promocionales, comportamiento de grupos y colectivos, diseño, análisis, implantación, mantenimiento y soporte de aplicaciones informáticas y manejo de las mismas, desarrollo de programas o aplicaciones técnicas, realización de estudios de investigación sociológica y estudios estadísticos, comunicación y publicidad, conservación y mantenimiento de los locales e instalaciones generales de los edificios de la Entidad, y demás funciones relacionadas con las anteriores que resulten necesarias para el correcto desarrollo de su trabajo. En esta categoría se integran las categorías de Titulado Medio de Informática, Titulado Medio de Actividades Administrativas y Comerciales y Titulado Medio de Servicios Comunes del anterior convenio.
- Técnico Superior de Gestión y Servicios Comunes. Grupo 3. Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el Grupo Profesional 3, desarrolla, con carácter general, las actividades propias del Área funcional Gestión y Servicios Comunes, y, en especial, la realización de actividades complejas relativas a la gestión de recursos humanos, gestión económica, administrativa y comercial, desarrollo de programas o aplicaciones técnicas, estadística, comunicación y publicidad, y demás funciones relacionadas con las anteriores que

resulten necesarias para el correcto desarrollo de su trabajo. En esta categoría se integran las categorías de Técnico Superior de Informática, Técnico Superior de Actividades Administrativas y Comerciales y Técnico Superior de Servicios Comunes del anterior convenio.

- Oficial de Gestión y Servicios Comunes. Grupo 4. Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el Grupo Profesional 4, desarrolla, en general, las actividades propias del Área funcional Gestión y Servicios Comunes, y, en especial, información y atención al público, conservación y mantenimiento de los locales, instalación, mantenimiento, montaje y desmontaje de los elementos de la imagen corporativa, manejo y conservación de equipos de reprografía y la atención al público, así como las demás funciones relacionadas con las anteriores que resulten necesarias para el correcto desarrollo de su trabajo. En esta categoría se integran las categorías de Oficial de Actividades Administrativas y Comerciales y Oficial de Servicios Comunes del anterior convenio. No obstante los trabajadores por Actuación no verán modificado su tipo de contrato.
- Ayudante de Gestión y Servicios Comunes. Grupo 5. Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el Grupo Profesional 5, desarrolla, con carácter general, las actividades propias del Área funcional Gestión y Servicios Comunes, y, en especial, trabajos de reprografía e imprenta, conservación y limpieza de los equipos, carga y descarga, paquetería, embalaje y traslado de documentación, atención telefónica y vigilancia, así como las demás funciones relacionadas con las anteriores que resulten necesarias para el correcto desarrollo de su trabajo. En esta categoría se integra la categoría de Ayudante de Servicios Comunes del anterior convenio. No obstante los trabajadores por Actuación no verán modificado su tipo de contrato.

#### **Artículo 17.- Clasificación según permanencia.**

Por razón de permanencia al servicio de la Entidad, el personal se clasifica en fijo continuo, fijo continuo de jornada reducida, fijo por actuación y temporal.

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

**17.2.-** El personal fijo continuo de jornada reducida es aquel que presta sus servicios durante un número determinado de horas al día, inferiores en todo caso, a los dos tercios de la proyección sobre tales periodos de la jornada habitual de la actividad.

**17.3.-** Son personal fijo por actuación los que realizan la actividad laboral mediante relación contractual con la Entidad, con unos máximos de tres actuaciones cada semana y de ocho horas seguidas por actuación, con los descansos que marca la Ley.

## CAPITULO VII

### Formación, perfeccionamiento y promoción profesional

#### Artículo 18.-

**18.1.-** De conformidad con lo previsto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y los Acuerdos entre la Administración y los Sindicatos y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente convenio colectivo tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, y se le facilitará el acceso a cursos de adaptación y capacitación profesional organizados por la Entidad y/o por las Administraciones y/o por los Sindicatos en los términos previstos en la Resolución de 20 de diciembre de 2005, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal civil al servicio de la Administración General del Estado.

**18.2.-** Los trabajadores que cursen estudios académicos y de formación profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo y de vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos, si la organización y las necesidades del servicio lo permiten.

**18.3.-** Loterías y Apuestas del Estado, desarrollará el plan de formación de sus empleados, que tendrá como objetivos los previstos por la Administración Pública, por los Acuerdos de Formación Continua de las Administraciones Públicas o por la propia Entidad.

Una Comisión Paritaria de Formación se encargará de proponer y gestionar la formación voluntaria para todos los empleados e informará a sus representantes de la formación específica que se imparta al personal de la Entidad para su adaptación a las innovaciones en los correspondientes puestos de trabajo.

El tiempo de asistencia a los cursos de formación programados por distintos órganos de la Administración General del Estado para la capacitación profesional o para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo, y los organizados por los diferentes promotores previstos en el acuerdo de formación continua vigente en las Administraciones Públicas, se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos, cuando los cursos se celebren dentro del horario laboral de los trabajadores y así lo permitan las necesidades del servicio.

La formación voluntaria se impartirá fuera de la jornada laboral.

**18.4.-** Los cursos realizados en el Aula de Formación serán reconocidos a todos los efectos por la Dirección, que realizará las gestiones para el reconocimiento por el INAP, emitiendo para ello el correspondiente certificado y quedando constancia del mismo en el expediente del trabajador.

## CAPITULO VIII

### Jornadas y horarios

#### Artículo 19.-

**19.1.-** Jornada del personal fijo continuo y temporal a tiempo completo: La jornada de este personal será de treinta y siete horas y media semanales equivalente a 1.647 horas anuales.

**19.2.-** Jornada del personal fijo continuo de jornada reducida: La jornada de este personal será como máximo de cuatro horas diarias, en régimen de mañana o tarde.

**19.3.-** Jornada del personal fijo por actuación: La jornada de este personal será como máximo de ocho horas diarias por actuación completa.

#### Artículo 20. Horario.-

**20.1.-** Personal fijo continuo y temporal a tiempo completo: El horario general será de lunes a viernes de 8,00 a 15,30 horas. El horario de tarde será de 15,00 a 22,30 horas.

La jornada de mañana será de 37 horas y media semanales, que se realizarán de la siguiente forma:

- a) El horario de obligado cumplimiento será de 9,00 a 14,30 horas de lunes a viernes.
- b) La parte flexible se podrá cumplir entre las 7,30 y las 9,00 horas, de lunes a viernes, entre las 14,30 y las 18,00 horas, de lunes a jueves, y los viernes de 14,30 a 15,30 horas.

La jornada en régimen de productividad será de 40 horas semanales que se realizarán de la siguiente forma:

- a) El horario de obligado cumplimiento será de 9,00 a 14,30 horas, de lunes a viernes, en los días que no se asiste por las tardes, y de 9,00 a 18,00 horas de lunes a viernes, en los días que se asiste por las tardes, con una interrupción mínima de 1 hora entre las 14,30 y las 16,30.
- b) La parte flexible se podrá cumplir entre las 7,30 y las 9,00 horas de lunes a viernes, entre las 14,30 y las 18,00 horas de lunes a jueves y los viernes de 14,30 a 15,30 horas en los días que no se asiste por las tardes, y entre las 18,00 y las 20,00 horas de lunes a viernes en los días que se asiste por las tardes.

El horario de tarde tendrá una flexibilidad de treinta minutos recuperables semanalmente, excepto el personal sometido a turnos, no pudiendo iniciarse la jornada laboral antes de las catorce horas y treinta minutos.

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

El personal sometido a horarios especiales en régimen de turnos, conforme a la planificación anual que será elaborada por las Unidades correspondientes conforme a los criterios establecidos en el artículo 41.1.4.2., deberá realizar 75 horas de trabajo efectivo en cómputo bisemanal, si está sujeto a turnicidad a) o b), y 203 horas, incluida la prestación equivalente a seis festivos, de trabajo efectivo en cómputo de seis semanas, si está sujeto a turnicidad c).

La Dirección Adjunta de Recursos Humanos podrá modificar los horarios del personal con un preaviso por escrito de quince días, con la consiguiente modificación, en su caso, de los complementos que procedan. Se remitirá escrito razonado, dirigido al Comité de Empresa y a las Secciones Sindicales con representación en la Entidad.

#### **20.2.- Personal fijo por actuación y temporal a tiempo parcial:**

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

No obstante la Entidad, por necesidades del servicio y siempre a requerimiento propio, podrá trasladar la fecha de la actuación a otro día, percibiendo el trabajador salario y medio más el plus de permanencia que tenga señalado, en el caso de que el día al que se traslada sea laborable, y las retribuciones recogidas en el artículo 20.2.3. en el caso de que sea festivo.

**20.2.2.** Al trabajador contratado para prestar sus servicios el domingo, se le fijará la remuneración de acuerdo con la festividad del día y no tendrá derecho a descanso en días laborables.

**20.2.3.** Asistencia en festivos. Cuando el día de trabajo coincida con festivo tendrá derecho a percibir el doble del salario más el plus de permanencia que tenga señalado, sin derecho a descanso en días laborables; cuantía que se incrementará en 100,00 € en los festivos 24 y 31 de diciembre, y en 75,00 € en los festivos 25 de diciembre y 1 y 6 de enero.

No obstante la Entidad, por razones de servicio, podrá trasladar la fecha de la actuación a otro día, dentro de un periodo de dos semanas, previa consulta a los trabajadores afectados, percibiendo el doble del salario más el plus de permanencia que tengan señalado. Esta cuantía se incrementará en la mitad del salario si los festivos que se trasladan son los especificados en el párrafo anterior.

**20.3.-** Todos los trabajadores disfrutarán de treinta minutos de descanso en cada jornada, que se computarán como trabajo efectivo.

**20.4.-** Todos los trabajadores que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quién tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tengan establecida.

Todos los trabajadores que tengan hijos con discapacidad, podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, así como otros centros donde el hijo o hija con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

## CAPITULO IX

### Vacaciones, permisos, licencias y enfermedad

#### Artículo 21.- Vacaciones.

**21.1.-** Vacaciones del personal fijo continuo. Las vacaciones anuales retribuidas de este personal serán de un mes natural o de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicio activo y se disfrutarán de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente, en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, siempre que los correspondientes periodos de vacaciones sean compatibles con las necesidades del servicio, o el periodo restante en el caso de no haberse podido disfrutar del inicialmente previsto, por necesidades del servicio. A estos efectos, los sábados no serán considerados días hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

**21.1.1.-** En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se indican, el personal fijo continuo tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

Quince años de servicio:	veintitrés días hábiles.
Veinte años de servicio:	veinticuatro días hábiles.
Veinticinco años de servicio:	veinticinco días hábiles.
Treinta o más años de servicio:	veintiséis días hábiles.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referenciada.

**21.1.2.-** Para el personal fijo continuo, el periodo de vacaciones en días hábiles correspondientes a cada trabajador, según la antigüedad referenciada en el apartado anterior, se prolongará:

- En dos días hábiles más si la totalidad de los días hábiles que corresponda se disfrutasen por el trabajador durante los meses de febrero, marzo, abril, mayo, junio, octubre y noviembre.
- En un día hábil más si se disfrutasen como máximo diez días en los meses ordinarios: enero, julio, agosto, septiembre y diciembre, dejando el resto con su incremento para los meses extraordinarios relacionados en el párrafo anterior.

**21.2.-** Vacaciones del personal fijo por actuación. Las vacaciones anuales retribuidas de este personal serán de un mes natural o de cuatro días hábiles para el personal con una actuación semanal, de nueve días hábiles para el de dos actuaciones semanales y de catorce días hábiles para el de tres actuaciones semanales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos, y se disfrutarán de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente, en periodos mínimos de uno, dos ó tres días hábiles según estén contratados para prestar sus servicios en una, dos ó tres actuaciones respectivamente, siempre que los correspondientes periodos de vacaciones sean compatibles con las necesidades del servicio, o el periodo restante en el caso de no haberse podido disfrutar del inicialmente previsto, por necesidades del servicio. A estos efectos únicamente serán considerados días hábiles aquellos en los que el trabajador deba prestar sus servicios.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración reflejados en el cuadro posterior, el personal por actuación tendrá derecho al disfrute de los siguientes días hábiles de vacaciones anuales, en función de que preste sus servicios en una, dos ó tres actuaciones semanales:

#### DÍAS HÁBILES

Años Servicio	1 Actuación	2 Actuaciones	3 Actuaciones
15	5	10	15
20	6	12	18
25	6	12	18
30 o más	6	12	18

A estos efectos únicamente serán considerados días hábiles aquellos en los que el trabajador deba prestar sus servicios.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referida.

**21.3.-** Para el cómputo de los años completos de servicio se tomará como referencia la fecha de ingreso en Loterías y Apuestas del Estado, sin tener en cuenta, para el personal fijo por actuación, los días efectivamente trabajados, sino los años de permanencia.

**21.4.-** En el caso de baja por maternidad, cuando esta situación coincida con el periodo vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el periodo de permiso por maternidad, dentro del año natural o hasta el 15 de enero del año siguiente.

**21.5.-** Los trabajadores de Loterías y Apuestas del Estado podrán acumular el periodo de disfrute de las vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y paternidad, aún habiendo expirado ya el año natural a que tal periodo corresponda.

## **Artículo 22. Permisos.**

### **22.1.- Permisos no retribuidos:**

Podrán concederse licencias por asuntos propios. Dichas licencias se concederán sin retribución alguna, y su duración acumulada no podrá en ningún caso exceder de tres meses cada dos años.

En el caso de enfermedad común de hijos menores de veinticuatro meses, se tendrá derecho a un permiso sin sueldo de dos días, con la limitación máxima de un permiso cada mes y ocho en el año natural.

**22.2.- Permisos retribuidos:** Los trabajadores tendrán derecho a permiso con sueldo, con el previo aviso y justificación, en los siguientes casos:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Quince días de permiso por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo a disfrutar por el padre a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.
- c) Por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad del domicilio del trabajador, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad. Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad graves de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad del domicilio del trabajador, y cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad. Estos días de permiso podrán ser disfrutados, por

razones justificadas, dentro de los diez días siguientes al hecho causante.

- d) Un día por traslado de domicilio habitual dentro de la misma localidad del domicilio del trabajador y dos días fuera de la localidad del domicilio del trabajador.
- e) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación, durante los días de su celebración, siempre que se justifique estar matriculados en los mismos, así como la fecha de los exámenes a realizar y la participación en los mismos.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal así como los relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar, sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que pueda superarse, por este concepto, la quinta parte de las horas laborables en cómputo trimestral.

En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño de su cargo, se descontará el importe de la misma del salario al que tuviera derecho.

- g) Los días 24 y 31 de diciembre serán considerados como festivos.
- h) Para el personal laboral fijo continuo con horario de mañana, se establece durante la semana de la festividad de San Isidro, de lunes a viernes, el horario de 9,00 a 14,00 horas. El resto de personal disfrutará de una reducción de un tercio de su jornada, de acuerdo con las necesidades del servicio.
- i) A lo largo del año el personal laboral fijo continuo tendrá derecho a disfrutar de hasta seis días de permiso por asuntos particulares, sin perjuicio de la concesión de los restantes permisos y licencias. Además tendrá derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

A los únicos efectos del cómputo de la antigüedad para los días adicionales por asuntos particulares se tomará como referencia:

- Para el personal que adquirió la condición de fijo continuo con anterioridad al día 31 de diciembre de 1992, la fecha de ingreso en Loterías y Apuestas del Estado.
- Para el personal que adquirió la condición de fijo continuo con posterioridad al día 31 de diciembre de 1992, se computarán los periodos completos de cuatro años, transcurridos desde la fecha de ingreso hasta el día en que se adquirió tal condición, y se sumarán a los trienios reconocidos como personal fijo continuo.

El personal por actuación tendrá derecho al disfrute de un día laborable al año por cada actuación semanal en que preste sus servicios y de días adicionales, en función de las actuaciones semanales y de los años de servicios prestados, según se especifica a continuación:

## Personal con 3 actuaciones:

De 27 a 30 años de servicio	1 día adicional.
De 31 a 38 años de servicio	2 días adicionales.
De 39 a 42 años de servicio	3 días adicionales.
43 o más años de servicio	4 días adicionales.

## Personal con 2 actuaciones:

De 35 a 39 años de servicio	1 día adicional.
De 40 a 49 años de servicio	2 días adicionales.
50 o más años de servicio	3 días adicionales.

## Personal con 1 actuación:

De 41 a 54 años de servicio	1 día adicional.
55 o más años de servicio	2 días adicionales.

Los días por asuntos particulares no podrán acumularse en ningún caso, a los periodos de vacaciones anuales. El personal podrá disfrutar dichos días a su conveniencia, previa autorización de sus superiores, que se comunicará a la Unidad de Recursos Humanos y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, podrá concederse en los primeros quince días del mes de enero siguiente.

- j) Para el personal fijo continuo y temporal a tiempo completo, por el tiempo necesario para acompañar a consulta médica al cónyuge y familiares hasta el primer grado de consanguinidad convivientes con el trabajador.
- k) En los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, estos tengan que permanecer hospitalizados después del parto, el trabajador tiene derecho a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras. En dichos supuestos, el permiso de maternidad puede computarse, a instancia de la madre, o en caso de que ella falte, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de este cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.
- l) Derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas, en los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado.
- m) Los trabajadores podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares.
- n) En los casos en los que las trabajadoras víctimas de violencia de género tuvieran que ausentarse por ello de su puesto de trabajo, estas faltas de asistencia, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en

que así lo determinen los servicios sociales de atención o salud, según proceda.

### 22.3.- Reducción de la jornada.

- a) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o un discapacitado físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.
- b) 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.
- c) La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de LAE generasen este derecho por el mismo sujeto causante, LAE podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.
- d) Aquellos trabajadores que tengan a su cargo hijos de doce a catorce años, podrán solicitar a LAE la reducción de jornada con la disminución proporcional del salario hasta un máximo de la mitad de la duración de la misma, siendo facultad de la Entidad el concederla en función de las necesidades organizativas o de producción existentes en cada momento.
- e) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.
- f) Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.
- g) La concreción del horario y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada y del permiso de lactancia previstos en los apartados a) y c) anteriores, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar a LAE con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas entre LAE y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los

apartados a) y c) anteriores, serán resueltas previamente por la Comisión Paritaria, y en su defecto por la jurisdicción competente.

- h) El trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, de carácter retribuido, para atender el cuidado de un familiar en primer grado por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un mes. En el supuesto de que los familiares del sujeto causante de este derecho fueran empleados públicos de la AGE, podrán disfrutar de este permiso de manera parcial, respetando en todo caso el plazo máximo.

**Artículo 23.- Licencias por alumbramiento y lactancia.-** Los derechos establecidos en el apartado e) del artículo 22.3., podrán ser sustituidos por decisión de la madre por un permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente, no pudiendo superar la sustitución las cuatro semanas de duración cuando se trate de personal fijo continuo o temporal a tiempo completo.

La sustitución no podrá superar el tiempo equivalente a cuatro, ocho o doce actuaciones cuando se trate de personal por actuación con una, dos o tres actuaciones semanales respectivamente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Cuando la trabajadora renuncie a esta prestación, en beneficio de su cónyuge o persona con quién conviva, mediante la acreditación debida, podrá éste disfrutar de este derecho.

Durante el disfrute del referido permiso laboral, a continuación de la baja por maternidad, el trabajador percibirá las retribuciones regladas que le correspondan más la antigüedad.

En el caso de que una vez iniciado o disfrutado el permiso sustitutivo de lactancia, la trabajadora solicitara una excedencia, permiso sin sueldo, o cualquier baja voluntaria antes de que el hijo hubiera cumplido los doce meses de edad, estará obligada a reintegrar la retribución proporcional correspondiente a los días de permiso disfrutado y que no le correspondiesen.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

#### **Artículo 24.- Enfermedad.-**

**24.1.** Personal laboral fijo continuo y temporal a tiempo completo: Los trabajadores en situación de incapacidad temporal por enfermedad común, accidente de trabajo, o enfermedad profesional, tendrán derecho a las prestaciones que se detallan en las normas vigentes de aplicación.

Con independencia de lo establecido en la normativa de Seguridad Social se respetarán las condiciones más beneficiosas, que en virtud de costumbre o concesión tenga la Entidad establecidas.

Sin perjuicio de la debida justificación mediante parte médico de la Seguridad Social o Mutua correspondiente, la Entidad, a través de la Unidad de

Recursos Humanos, podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador mediante reconocimiento a cargo del personal médico. No obstante se presumirá justificado el primer día, previa comunicación del trabajador a empresa.

Habrà de prestarse tambièn a ser reconocido por el m\u00e9dico que designe la Entidad al objeto de que el facultativo informe sobre la imposibilidad de prestar servicio.

**24.2. Personal fijo por actuaci\u00f3n y temporal a tiempo parcial:**

**24.2.1** Los trabajadores que tengan cumplido su per\u00edodo de cotizaci\u00f3n tendr\u00e1n derecho a las indemnizaciones establecidas por la normativa vigente sobre prestaciones a la Seguridad Social por cada uno de los d\u00edas en que estuviese imposibilitado de asistir al trabajo de los comprendidos en el contrato, abonando la Entidad hasta el 100 por 100 del salario base y del plus de permanencia.

**24.2.2** Los trabajadores que no tengan derecho a prestaciones de la Seguridad Social por incapacidad temporal percibir\u00e1n en los supuestos de baja por enfermedad el 100 por 100 de su salario base y del plus de permanencia hasta el vig\u00e9simo d\u00eda, siempre que \u00e9sta se acredite mediante el parte de baja de la Seguridad Social o Mutua correspondiente y declaraci\u00f3n del interesado de que no tiene derecho a esta prestaci\u00f3n por otro trabajo.

A partir del vig\u00e9simo primer d\u00eda y hasta un m\u00e1ximo de seis meses, la Entidad conceder\u00e1 el 100 por 100 del salario base y del plus de permanencia por cada actuaci\u00f3n a que dejaran de concurrir los empleados en supuestos de enfermedad, siempre que no tengan derecho a esta prestaci\u00f3n por otro trabajo.

**24.3.** Los justificantes de faltas por enfermedad deber\u00e1n presentarse en la Unidad de Recursos Humanos, en el plazo establecido por la normativa vigente en la materia.

## CAPITULO X

**Art\u00edculo 25.- Contratos.-** Los contratos de trabajo, para todo el personal laboral, ser\u00e1n formalizados por el Director General de la Entidad y han de comprender como m\u00ednimo todos los requisitos exigidos por la vigente legislaci\u00f3n laboral.

La Direcci\u00f3n de la Entidad facilitar\u00e1 al Comit\u00e9 de Empresa y a las Centrales Sindicales con representaci\u00f3n en la Entidad, los datos de los nuevos contratos que establezca la legislaci\u00f3n vigente.

**Art\u00edculo 26.- Reestructuraci\u00f3n de plantilla, absorci\u00f3n de la Entidad y supresi\u00f3n de la misma.-** Si fuera necesaria la reestructuraci\u00f3n de la plantilla o en el supuesto de supresi\u00f3n o absorci\u00f3n de la Entidad por otro servicio del Estado, los trabajadores conservar\u00e1n sus derechos y, previas las oportunas autorizaciones, el personal afectado pasar\u00eda a formar parte del Ministerio de Econom\u00eda y Hacienda o, en su caso, del Ministerio u Organismo correspondiente.

**Artículo 27. Excedencias.-** El personal laboral tendrá derecho a pasar a la situación de excedencia, sin reconocimiento a retribución alguna, en los casos de excedencia voluntaria o forzosa.

En todo lo relativo a las normas, tiempos, documentos, trámites, etc., se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales de carácter general que sean de aplicación.

La excedencia voluntaria por interés particular podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad al servicio de la Administración General del Estado, debiendo cursarse su solicitud como mínimo con un mes de antelación a la fecha de su disfrute. El acuerdo adoptado por parte de la Administración deberá emitirse en un plazo de treinta días y será notificado al interesado y a la representación de los trabajadores. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año ni ejercerse de nuevo por el mismo trabajador si no han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual, similar o inferior categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa, cuya cobertura resulte necesaria.

Se amplía a dos años el periodo de excedencia con reserva del puesto de trabajo que desempeñaban, al que tienen derecho los empleados públicos para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Se amplía en un año el periodo de excedencia con reserva del puesto que desempeñaban en el caso de la excedencia para el cuidado de cada hijo. En ambos casos el periodo máximo de la excedencia será de tres años, siendo la reserva, durante el último año, a puesto de trabajo en la misma localidad y de igual nivel y retribución.

Se reconoce la nueva situación administrativa de excedencia por razón de violencia sobre la empleada pública, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integrada, sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los dos primeros meses de esta excedencia se percibirá las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Estos dos últimos párrafos, que incorporan lo recogido, en materia de excedencias, en el Anexo de la Orden APU/3902/2005, de 15 de diciembre, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación por el que se establecen medidas retributivas y para la mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos, serán de aplicación inmediatamente después de que se produzcan las modificaciones normativas correspondientes.

**Artículo 28.- Jubilación.** Conforme a lo dispuesto en la Disposición Adicional décima del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y de acuerdo con la política de empleo en la Administración General del Estado en orden a la tasa de reposición de efectivos, y a la

atención de los sectores considerados prioritarios o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales, así como la reducción de la temporalidad en el empleo público, con carácter general, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador los sesenta y cinco años de edad.

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

Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir los sesenta y cuatro años de edad en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, debiendo solicitarlo con una antelación mínima de seis meses respecto de la fecha en que alcancen los sesenta y cuatro años. Los contratos que se autoricen para sustituir a estos trabajadores, que incluirán una cláusula explicativa de la finalidad y duración del mismo, serán de la modalidad de interinidad, para desempeñar el mismo puesto de trabajo que queda vacante y con una duración máxima e improrrogable de un año hasta la fecha en que el trabajador que se jubila cumpla los sesenta y cinco años, momento en que la Administración notificará al interesado la resolución del contrato.

## CAPITULO XI

### Código de Conducta y Régimen disciplinario.

**Artículo 29. Código de Conducta.** Resulta de aplicación en el ámbito de la Entidad Loterías y Apuestas del Estado tanto lo establecido en el Capítulo VI del Título III del EBEP, como lo establecido en el Código de Conducta de LAE.

**29.1.** Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección General de la Entidad, mediante la resolución correspondiente en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en este capítulo.

#### **Artículo 30.- Faltas disciplinarias**

1. Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves.
2. Son faltas muy graves, sin perjuicio de lo establecido en el punto 2 del artículo 95 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público:
  - a) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
  - b) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
  - c) El falseamiento voluntario de datos en informaciones del servicio.
  - d) La comisión de faltas o delitos contra la propiedad sobre los bienes, tanto de Loterías y Apuestas del Estado como de sus empleados.

- e) La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
- f) Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante diez días o más al mes, o durante más de veinte días al trimestre.
- g) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tiene encomendadas.
- h) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
- i) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidad cuando den lugar a situaciones de incompatibilidad.
- j) 8.- Las ofensas físicas o verbales.
- k) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

### 3 Son faltas graves:

- a) La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.
- b) El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- c) La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
- d) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas en la Empresa, así como la no participación en las actividades organizadas por la misma y que sean necesarias para la prevención de los riesgos derivados del trabajo.
- e) El incumplimiento de las obligaciones de los trabajadores, en materia de prevención de riesgos, recogidas en la Ley de prevención de riesgos laborales.
- f) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
- g) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco y menos de diez días al mes.
- h) La simulación de enfermedad o accidente.
- i) Fichar o firmar por otro trabajador.
- j) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- k) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.
- l) El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
- m) La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

- n) El incumplimiento de los plazos y otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- o) La embriaguez habitual o toxicomanías si repercutiesen negativamente en el trabajo.

**4** Son faltas leves:

- a) La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.
- b) El retraso, la negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- c) La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada uno o dos días al mes.
- e) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días al mes.
- f) El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
- g) En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

**Artículo 31.- Sanciones.**

**1.** Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:

a) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos días a un mes.
- Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concurso de ascenso por un período de uno a dos años.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
- Inhabilitación para el ascenso por un período de dos a seis años.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Despido.

2. Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

3. El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

### **Artículo 32.**

**32.1.-**Las sanciones por faltas leves deberán notificarse por escrito al interesado y al Comité de Empresa.

En el escrito de notificación se harán constar los hechos motivadores de la sanción, la calificación de la falta y los recursos que contra la misma procedan.

**32.2.-**Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario. La incoación podrá ser de oficio o mediante denuncia, debiendo constar en el escrito de incoación los hechos susceptibles de sanción y la designación de Instructor. De dicho escrito se dará traslado al interesado, así como al instructor y al Comité de Empresa. De iniciarse el expediente por denuncia, el acuerdo de incoación deberá ser comunicado al firmante de la misma.

**32.3.-**En la tramitación de los expedientes disciplinarios se tendrá en cuenta lo previsto en los apartados siguientes:

**32.3.1.-**Una vez notificada la incoación del expediente sancionador, el trabajador podrá solicitar la recusación del instructor. Asimismo, el instructor podrá plantear su abstención en caso de concurrir las causas legalmente establecidas. La autoridad que acordó la incoación deberá resolver sobre la abstención o la recusación en el plazo de tres días.

**32.3.2.-** En cualquiera de las fases del procedimiento en las que sea necesaria la presencia del presunto infractor, éste podrá solicitar la presencia de un miembro del Comité de Empresa y/o un Delegado Sindical, en caso de afiliación conocida o alegada por el interesado.

**32.3.3.-**El instructor, como primeras actuaciones, procederá a recibir declaración al presunto implicado y a evacuar cuantas diligencias se deduzcan de la comunicación o denuncia que motivó la incoación del expediente y de lo que aquel hubiera alegado en su declaración.

**32.3.4.-** A la vista de las actuaciones practicadas y en un plazo no superior a un mes, contado a partir de la incoación del procedimiento, el instructor formulará el correspondiente pliego de cargos, comprendiendo en el mismo los hechos imputados, con expresión, en su caso, de la falta presuntamente cometida, y de las sanciones que puedan ser de aplicación. El instructor podrá, por causas justificadas, solicitar la ampliación del plazo referido en el párrafo anterior. El pliego de cargos deberá redactarse de modo claro y preciso, en párrafos separados y numerados.

El pliego de cargos se notificará al trabajador concediéndosele un plazo de diez días para que pueda contestarlo con las alegaciones que estime procedentes y con la propuesta, en su caso, de los medios de prueba que considere convenientes a su defensa.

**32.3.5.-** Contestado el pliego de cargos o transcurrido el plazo sin hacerlo, el Instructor podrá acordar la práctica de las pruebas solicitadas que juzgue oportunas, así como la de todas aquellas que considere pertinentes. El instructor podrá denegar la admisión y práctica de las pruebas para averiguar cuestiones que considere innecesarias, debiendo motivar la denegación. Los hechos relevantes para la decisión del procedimiento podrán acreditarse por cualquier medio de prueba admisible en Derecho.

Para la práctica de las pruebas propuestas, así como para las de oficio cuando se estime oportuno, se notificará al interesado el lugar, fecha y hora en que deberán realizarse, debiendo incorporarse al expediente la constancia de la recepción de la notificación.

**32.3.6.-** Cumplimentadas las diligencias anteriores se dará vista del expediente al trabajador para que en el plazo de diez días alegue lo que estime pertinente a su defensa. Se facilitará copia completa del expediente al trabajador cuando éste así lo solicite.

**32.3.7.-** El instructor formulará, dentro de los diez días siguientes, la propuesta de resolución en la que fijará con precisión los hechos, motivando, en su caso, la denegación de las pruebas propuestas por el trabajador, hará la valoración jurídica de los mismos para determinar la falta que se estime cometida, señalándose la responsabilidad del trabajador así como la sanción a imponer. La propuesta de resolución se notificará por el instructor al interesado para que en el plazo de diez días pueda alegar cuanto considere conveniente a su defensa.

**32.3.8.-** Oído el inculpado o transcurrido el plazo sin alegación alguna, se remitirá con carácter inmediato el expediente completo al órgano competente para resolver. La resolución que ponga fin al procedimiento deberá ser motivada y en ella no se podrá aceptar hechos distintos de los que sirvieron de base al pliego de cargos y a la propuesta de resolución, sin perjuicio de su distinta valoración jurídica.

El órgano competente para imponer la sanción, antes de resolver, podrá ordenar al instructor la práctica de las diligencias que considere necesarias para esclarecer puntos confusos del expediente. En este caso se dará traslado de las mismas al trabajador para que en el plazo de diez días alegue cuanto estime conveniente.

La resolución que ponga fin al procedimiento disciplinario deberá determinar con precisión la falta que se estime cometida, preceptos en que aparece tipificada, trabajador responsable, sanción impuesta y fecha de efectos. La resolución se notificará al interesado con expresión de los recursos que procedan, órgano ante el que deban interponerse y plazo para ello.

**32.3.9.-** Podrá decretarse por el órgano competente, durante la tramitación del expediente disciplinario por falta grave o muy grave, la suspensión provisional de empleo y sueldo cuando se considere que la

presencia del trabajador en el centro de trabajo pudiera ocasionar perjuicio para el servicio, o cuando razones justificadas así lo aconsejen.

**32.3.10.-** Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.

Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a la Administración.

**32.3.11.** El procedimiento sancionador quedará interrumpido cuando exista un procedimiento penal por los mismos hechos hasta la sentencia firme, pudiéndose reanudar en ese momento el expediente disciplinario.

### **Artículo 33.- Prescripción de las faltas y sanciones.**

Las faltas muy graves prescribirán a los 3 años. Las graves a los 2 años y las leves a los 6 meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al año.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

**Artículo 34.-** Los responsables que toleren o encubran las faltas de los subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la administración y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

**Artículo 35.-** Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

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

## **CAPITULO XII**

**Artículo 36.- Seguridad y salud laboral.-** Dado que la protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario, las partes firmantes consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo de la Entidad que tenga como finalidad la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de las situaciones existentes como en la evaluación técnica y organizativa de la Entidad para adaptar el puesto de trabajo a la persona y proteger su salud.

Para poder llevar a buen fin la seguridad y salud laboral será de aplicación la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante, teniendo el carácter de derecho necesario mínimo indisponible. Asimismo, se tendrá en cuenta, en el caso de que exista un vacío normativo, las recomendaciones e instrucciones de los Organismos Nacionales e internacionales sobre materias de seguridad y salud.

En consonancia con lo expuesto, se aplicarán los siguientes criterios y declaraciones generales:

#### 1. Principios generales de la acción preventiva:

- 1.1. Evitar y combatir los riesgos en su origen.
- 1.2. Evaluar aquellos que no se pueden evitar teniendo en cuenta la evolución de la técnica.
- 1.3. Sustituir aquello que resulte peligroso por lo que sea menos o no lo sea.
- 1.4. Anteponer la prevención colectiva a la individual, utilizando los equipos de protección individual sólo cuando no sea posible evitar los riesgos actuando sobre sus causas.
- 1.5. Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.

#### 2 Procedimientos de actuación.

- 2.1. La Dirección de la Entidad garantizará la vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo y los riesgos personales. La información recogida, como consecuencia de esta vigilancia, respetará siempre el derecho a la intimidad y dignidad del trabajador, así como la confidencialidad de los resultados.
- 2.2. En los casos de accidente de trabajo o enfermedad profesional adoptarán, a la mayor brevedad posible, todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición del mismo daño. Se procederá a informar a uno de los Delegados de Prevención de los daños producidos en cualquier tipo de accidente.
- 2.3. Toda adquisición de nueva maquinaria o de componentes de seguridad deberá acogerse a la normativa vigente y cumplir el procedimiento elaborado al respecto por el Servicio de Prevención.
- 2.4. Todo recipiente que contenga productos y/o materias primas debe llevar una etiqueta a la vista y redactada en idioma español, conforme a la normativa vigente, en la que se indique el nombre, su origen y los peligros potenciales que presente. La Entidad deberá requerir del vendedor o fabricante la ficha de datos de seguridad del Producto. El Servicio de Prevención realizará, antes de la utilización del producto, el estudio pertinente y dará a conocer los riesgos que implique y las medidas de seguridad que se deben adoptar, así como de los equipos de protección

colectiva o individual que se precisen. Los resultados de los estudios se harán llegar a los Delegados de Prevención y a los trabajadores que lo utilicen.

- 2.5. Cualquier cambio de método de trabajo, funciones, introducción de nuevas tecnologías o modificaciones en los equipos de trabajo, deberá comunicarse al Servicio de Prevención con un plazo suficiente para que emita un dictamen; adoptándose las medidas oportunas sobre información y formación de los trabajadores afectados, si fuera necesario.

#### **Artículo 37.- Servicio de Prevención.**

En cumplimiento del deber de prevención y en los términos fijados en los artículos 31 de la Ley 31/1995 y 14 del Real Decreto 39/1997, la Entidad constituye un Servicio de Prevención propio que asume las especialidades de Medicina en el Trabajo y Ergonomía y Psicología Aplicada.

Se conciertan las especialidades de Seguridad e Higiene en el Trabajo e Higiene Industrial con un Servicio de Prevención ajeno, al que se encomienda, como órgano externo, el asesoramiento y apoyo técnico.

Los expertos de las distintas especialidades actuarán de forma coordinada, en particular, en relación con las funciones relativas al diseño preventivo de los puestos de trabajo, la identificación y evaluación de los riesgos, los planes de prevención y los planes de formación de los trabajadores.

#### **Artículo 38.- Comité de Seguridad y Salud.**

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación en esta materia.

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención de una parte y por los representantes de la Entidad, en número igual al de los Delegados de Prevención, de otra. Sus competencias y facultades serán las previstas en los arts. 39.1 y 39.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

**Artículo 39.- Plan de Prevención de Riesgos Laborales.** Durante la vigencia del presente convenio el Plan de Prevención de Riesgos Laborales podrá comprender, entre otras, las siguientes acciones:

- a) Formación de los trabajadores teórica y práctica suficiente y adecuada.
  - Se dirigirá preferentemente al puesto de trabajo o función desarrollada por cada trabajador.
  - Se adaptará a la evolución de los riesgos o a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente en caso necesario.
  - Se proporcionará en la jornada de trabajo, y si es fuera de ella, dará lugar al descuento correspondiente en horas de trabajo.
  - Se realizará por medios propios o por la Entidad concertada.
- b) Programa de promoción y difusión: En la medida que lo permitan las disponibilidades presupuestarias necesarias a tal efecto, la Entidad, a través del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y del Servicio de Prevención concertado, elaborará soportes y medios audiovisuales específicos, por líneas de riesgo, para la difusión de la prevención de riesgos entre todo el personal implicado.

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

#### **Artículo 40.- Ropa de Trabajo.**

La Empresa suministrará cada dos años, a quién corresponda, tres equipos de ropa de trabajo. Excepcionalmente, en los puestos de trabajo en que se produzca un mayor deterioro de estas prendas, se procederá a su reposición con la frecuencia requerida.

Las prendas de vestir entregadas por la Empresa deberán ser usadas obligatoriamente por los trabajadores durante la jornada de trabajo.

La limpieza de las prendas de vestir, así como su conservación durante el periodo fijado, incumbe al trabajador.

### **CAPITULO XIII**

#### **Retribuciones**

##### **Artículo 41.-**

**41.1.- Personal fijo continuo e interino.-** La estructura de las retribuciones de este personal será la siguiente:

- 41.1.1.-**Salario Base.
- 41.1.2.-**Complemento de Puesto de Trabajo.
- 41.1.3.-**Antigüedad.
- 41.1.4.-**Complementos no reglados.
- 41.1.5.-**Horas extraordinarias.
- 41.1.6.-**Pagas extraordinarias.

**41.1.1.-** Salario Base. Es la parte de la retribución del trabajador por unidad de tiempo. El salario base de cada categoría será el que figure en las tablas salariales (Anexo I).

**41.1.2.-** Complemento de Puesto de Trabajo.- Es aquel que debe percibir el trabajador por razón de las características de su categoría, anterior a la unificación que se efectúa en el Convenio Colectivo publicado en el B.O.C.M. el día 19 de abril de 2007, o a las nuevas a que pudiera acceder.

La cuantía de este complemento y su identificación mediante clave, será la establecida en las tablas salariales recogidas en el Anexo I y en la Disposición Adicional Tercera.

Este complemento, que en ningún caso será absorbible, estará sujeto a los mismos incrementos que se establezcan para el salario base.

La clave que identificará, en cada caso, al presente complemento, estará formada por una letra y tres dígitos. La letra vendrá determinada por el Área Funcional, el primer dígito por el Grupo Profesional, conforme al nivel de titulación exigido, y los dos últimos diferenciarán tanto las categorías que se unifican como las nuevas a las que se acceda (del 01 al 28 para las que se unifican, y 00 para las nuevas).

#### **41.1.3.- Antigüedad.**

**41.1.3.1.- Trienios.-** Todo el personal fijo continuo, sin excepción de categoría, disfrutará, además de su salario, de una remuneración por año de servicio como premio a su vinculación con la Entidad. Esta remuneración se devengará cada tres años de servicios prestados desde que adquirieron la condición de fijo continuo, consistente en trienios cuyo valor figura en la tabla salarial (entendiéndose como tales los períodos de prueba). Se devengará desde el 1 de enero del año en que se cumple el trienio.

Esta remuneración se devengará cada tres años naturales. Se estimará como período computable el que afecte a excedencia forzosa, pero en ningún caso a la voluntaria, licencia sin sueldo o cese en la Entidad por voluntad propia.

Se computa, asimismo, a efectos de antigüedad, el período de prestación de servicios en Organismos o entidades del sector público, con la excepción de los prestados en sociedades mercantiles en cuyo capital sea mayoritaria la participación directa o indirecta de las Administraciones Públicas.

Igualmente, será computable a efectos de antigüedad, los servicios prestados en las Administraciones Públicas de los Estados miembros de la Unión Europea, excepto aquéllos servicios que tuvieran el carácter de prestaciones obligatorias. Este cómputo referido a la Unión Europea, será asimismo de aplicación a los servicios prestados en la Administración Pública de aquellos Estados en los que, en virtud de Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España, sea de aplicación la libre circulación de trabajadores en los términos en que ésta se halla definida en el Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea.

Los servicios que se reconozcan al amparo de lo dispuesto en los dos párrafos anteriores y que originen un nuevo cómputo de antigüedad surtirán efectos a partir de la entrada en vigor del presente Convenio y en el mes siguiente al de la formulación de la solicitud, y su percepción en ningún caso tendrá carácter retroactivo.

**41.1.3.2. Plus inicial de permanencia.-** El personal fijo continuo proveniente del colectivo de trabajadores de María de Molina, 48-50 y San Fernando de Henares percibirá un plus inicial de permanencia por servicios prestados con anterioridad a 1978, de 144,24, 115,39, 93,76 y 46,88 € anuales, según prestaran sus servicios como discontinuos con anterioridad al 1 de septiembre de 1958, 1 de septiembre de 1963, 1 de septiembre de 1972 y 1 de septiembre de 1975, respectivamente.

El personal a que se refiere el párrafo anterior que hubiera accedido a la condición de fijo continuo a partir del 1 de enero de 1991, percibirá un plus inicial de permanencia cuyo importe en cómputo anual será equivalente al que viniera percibiendo por los conceptos de antigüedad y plus de permanencia como personal por actuación.

A los trabajadores que hubieran adquirido la condición de fijos continuos con anterioridad al 1 de enero de 1991 no les será de aplicación los derechos contemplados en el párrafo anterior.

La antigüedad devengada con anterioridad al 1 de enero de 1992 por el personal proveniente del colectivo de trabajadores de los centros de Guzmán el Bueno, 137 y Plaza del Conde del Valle de Suchil, 20, se reunificará en un solo concepto "plus inicial de permanencia" y su cuantía individualizada será equivalente en cómputo anual a la devengada por antigüedad hasta dicha fecha.

A partir del 1 de enero de 1992, al personal a que se refiere el párrafo anterior le será de aplicación lo establecido en el apartado 1.3.1, en cuanto a vencimiento y cuantía de trienios.

El plus inicial de permanencia se incrementará, para cada trabajador al que corresponda, en la cuantía resultante según el acuerdo de revisión salarial de fecha 17 de marzo de 1998 para la aplicación de los remanentes de antigüedad y complemento regulador congelados, generados durante los años 1995, 1996 y 1997. La cuantía total de este concepto tendrá a todos los efectos la consideración de antigüedad congelada.

**41.1.4.- Complementos no reglados:** Los conceptos retributivos no reglados se devengarán como máximo por 11 mensualidades, no tendrán carácter consolidable y el trabajador dejará de percibirlos cuando se supriman o modifiquen las características o condiciones que dieron lugar a la atribución de los mismos.

**41.1.4.1.- Complemento singular de puesto.**

**41.1.4.2.- Turnicidad.**

**41.1.4.3.-Productividad .**

**41.1.4.4.-Complemento sábados.**

**41.1.4.5.-Complemento domingos.**

**41.1.4.6.-Complemento días festivos.**

**41.1.4.7.-Complemento por servicios especiales.**

**41.1.4.1.- Complemento singular de puesto.-** Los trabajadores que ocupen puestos de trabajo en los que concurren factores o condiciones distintas de las generales que hayan servido para determinar su clasificación profesional, u otras singularidades debidas a la especial naturaleza de los mismos, tendrán asignados complementos singulares de puesto, de acuerdo con los apartados siguientes:

Complemento singular de puesto a): Se devengará cuando el trabajo desempeñado implique el manejo habitual de máquinas elevadoras de carga y descarga. La cuantía de este complemento será de 132,19 € mensuales.

Complemento singular de puesto b): Con cargo a este complemento se retribuirá a aquellos trabajadores que desempeñen su trabajo con un permanente esfuerzo físico o auditivo. La cuantía de este complemento será de 62,14 € mensuales.

Este complemento dejará de percibirse cuando desaparezcan las condiciones que dieron lugar a su percepción.

Complemento singular de puesto c): Retribuye a aquellos trabajadores de la Unidad Comercial, Prensa, Servicio Técnico de Sorteos, Relaciones Internacionales, y Mantenimiento de la Imagen Corporativa, que presten sus servicios, de forma periódica, en localidad distinta a la del Centro de Trabajo, con un tope máximo de 1.694,82 € anuales, y previa certificación, de los responsables de las distintas Unidades, de los días, horarios y localidades en los que éstos se presten.

Complemento singular de puesto d): Retribuye a aquellos trabajadores que ocupan puestos cuyo desempeño supone una especial responsabilidad o destacada cualificación técnica, cuando tales circunstancias no hayan sido tenidas en cuenta al determinar el nivel retributivo aplicable. La cuantía de este complemento se fija en 73,44 € mensuales.

Complemento singular de puesto e): Retribuye a aquellos trabajadores cuya principal actividad consista en la atención directa y presencial al público, cuando tal circunstancia no haya sido tenida en cuenta al determinar el nivel retributivo aplicable. La cuantía de este complemento se fija en 67,79 € mensuales.

Complemento singular de puesto f): Se devengará cuando el trabajo desempeñado implique conocimiento y aplicación continuada de lenguas distintas de las oficiales. La cuantía de este complemento se fija en 62,14 € mensuales.

**41.1.4.2.- Turnicidad.-** Se establece un complemento de turnicidad para aquellos trabajadores que presten sus servicios en régimen de turnos, cuando así se establezca, en alguna de las siguientes modalidades:

Turnicidad a) De lunes a viernes en jornada de mañana o tarde, cuando al menos una semana al mes tenga lugar en jornada general de tarde. La cuantía de este complemento será de 294,01.- € mensuales.

Turnicidad b) De lunes a viernes en jornada de mañana o tarde-noche, con un máximo de cuatro horas nocturnas, con la obligación de asistir los sábados, domingos o festivos que su turno determine. La cuantía de este complemento será de 355,91.- €, incluida la valoración del régimen de nocturnidad de lunes a domingo.

Asimismo el trabajador percibirá el complemento de sábado, domingo o festivo, por cada uno de estos días, con jornada mínima de cinco horas, en los que preste sus servicios ya sea en horario de mañana, tarde o noche. Si por

necesidades del servicio la jornada en cada sábado, domingo o festivo fuese inferior a cinco horas, el trabajador percibirá, por estos complementos, la cuantía proporcional, sobre la base de la jornada general de siete horas y media, al número de horas efectivamente realizadas.

El número de jornadas diarias, con independencia del número de horas y del turno realizado, no podrá ser superior a 20 en sábado, 20 en domingo y 7 en festivo, en cómputo anual, sin perjuicio de que la Entidad, por necesidades del servicio, pueda modificar dicho límite hasta, como máximo, el acordado para la turnicidad c) y sin que ello suponga incremento alguno de la cuantía anual autorizada en masa salarial para los complementos de sábados, domingos y festivos.

Turnicidad c) De lunes a viernes en jornada de mañana, tarde o noche, durante las veinticuatro horas del día, con la obligación de asistir los sábados, domingos o festivos que su turno determine. La cuantía de este complemento será de 457,60.- €, incluida la valoración del régimen de nocturnidad de lunes a domingo.

Asimismo el trabajador percibirá el complemento de sábado, domingo o festivo, por cada uno de estos días, con jornada mínima de cinco horas, en los que preste sus servicios ya sea en horario de mañana, tarde o noche. Si por necesidades del servicio la jornada en cada sábado, domingo o festivo fuese inferior a cinco horas, el trabajador percibirá, por estos complementos, la cuantía proporcional, sobre la base de la jornada general de siete horas y media, al número de horas efectivamente realizadas.

El número de jornadas diarias, con independencia del número de horas y del turno realizado, no podrá ser superior a 32 en sábado, 32 en domingo y 10 en festivo, en cómputo anual.

Anualmente las Unidades correspondientes elaborarán los turnos establecidos, adecuándolos al periodo de devengo establecido en el artículo 41.1.4., así como su desarrollo y mecanismo de rotación, con la planificación de los tiempos de trabajo, vacaciones y días libres, que serán puestos en conocimiento de los trabajadores afectados.

Excepcionalmente si por necesidades del servicio se exigiera una prestación efectiva, manifiesta y comprobada por la Entidad, superior a la establecida en la planificación anual anteriormente citada, el periodo de devengo podrá incrementarse.

El complemento de turnicidad es incompatible con el de productividad por mayor horario.

El personal que, prestando sus servicios en régimen de turnicidad, trabaje en día festivo, tendrá derecho a un día de descanso en día laborable, de acuerdo con las necesidades del servicio.

#### **41.1.4.3.- Productividad.-**

**1.- Productividad por mayor horario:** Con cargo a este complemento se retribuirá al personal continuo con jornada de 40 horas en cómputo semanal, que realice al menos tres horas diarias en jornada de tarde durante dos días

por semana, en el horario establecido en el artículo 20.1 del Convenio Colectivo. La cuantía de este complemento será de 294,01 € mensuales.

El complemento de productividad por mayor horario es incompatible con el de turnicidad.

**2.- Productividad por cantidad o calidad de trabajo:** Con cargo a este complemento se retribuye el especial rendimiento en el desempeño de los puestos de trabajo o la consecución de ciertos objetivos o resultados a determinar por las respectivas Unidades, con los límites autorizados anualmente por los órganos correspondientes.

**41.1.4.4.- Complemento sábados.-** El personal fijo continuo que por necesidades del servicio trabaje en sábado, con una jornada mínima de seis horas, percibirá por este concepto 74,57 €. Si la jornada en sábado fuese inferior a seis horas, el trabajador percibirá, por este concepto, la cuantía proporcional al número de horas efectivamente realizadas.

**41.1.4.5.-Complemento domingos.-** El personal fijo continuo que por necesidades del servicio trabaje en domingo, con una jornada mínima de seis horas, percibirá por este concepto 112,99 €. Si la jornada en domingo fuese inferior a seis horas, el trabajador percibirá, por este concepto, la cuantía proporcional al número de horas efectivamente realizadas.

**41.1.4.6.- Complemento días festivos.-** El personal fijo continuo que en su horario general, por necesidades del servicio, trabaje en día festivo, tendrá derecho a percibir por este concepto 148,01 €, cuantía que se incrementará en 100,00 € en los festivos 24 y 31 de diciembre, y en 75,00 € en los festivos 25 de diciembre y 1 y 6 de enero, o compensarlo con dos días de descanso en día laborable, de acuerdo con las necesidades del servicio.

**41.1.4.7.- Complemento por Servicios Especiales:** Se consideran servicios especiales aquellos trabajos y tareas, generados por las especiales características de los sorteos que Loterías y Apuestas del Estado gestiona en la actualidad, o que pueda gestionar en un futuro, y que reúnen los siguientes requisitos:

a) .- Naturaleza: trabajos que se derivan de los distintos sorteos de juegos, tanto activos como pasivos, que no pueden ser adscritos a una Unidad concreta, salvo que por causas organizativas o de producción insalvables fuese necesaria su adscripción.

b). Periodicidad: trabajos que deban realizarse de forma periódica, en días y horas determinados, que, salvo imprevistos excepcionales, puedan conocerse con antelación.

c). Duración: trabajos cuya duración no exceda de tres horas.

d). Horario: trabajos que se realizan, con independencia de la jornada establecida en convenio, en horario de tarde/noche de lunes a sábado, ambos inclusive, o en domingo, o en festivo, o en el que se pudiera fijar en un futuro.

Según esto, se considerará como servicio especial todo trabajo en el que coincidan simultáneamente las cuatro características anteriormente señaladas, y será retribuido con cargo al complemento por servicios especiales.

Los servicios especiales serán realizados voluntaria e indistintamente por cualquier trabajador de LAE, con las excepciones, que por la cualificación o especialización exigidas para su desempeño se establezcan.

En la medida en que determinados servicios especiales queden en exclusiva de ciertas categorías o unidades, se regulará el acceso de las mismas a otros servicios, con objeto de dar una participación lo más amplia posible a todos los trabajadores en la realización de los mismos y siempre que los servicios queden cubiertos.

Por la Dirección Adjunta de Recursos Humanos se elaborará una relación detallada de dichos servicios especiales, en la que figurarán la denominación del servicio, duración estimada, hora de comienzo, día en que debe realizarse, personal que puede realizarlo y su retribución. Dicha relación, antes de su aprobación, será notificada a los representantes de los trabajadores, haciéndose pública posteriormente.

Para cualquier modificación de dicha relación, considerando también como tal añadir o suprimir servicios especiales, deberán ser oídos previamente los representantes de los trabajadores.

La aplicación de los complementos no reglados, recogidos en los apartados del 1 al 6, ambos inclusive, del artículo 41.1.4., se fijará siempre con criterios de objetividad debidamente argumentados.

La percepción de los complementos por sábado, domingo o días festivos se produce por el cumplimiento, durante estos días, de una jornada mínima de cinco horas para el personal con turnicidad b) o c) y de seis horas para el resto, y una máxima de siete horas y media. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41.1. sobre la percepción proporcional, en caso de que se realizase una jornada inferior a la mínima referida; asimismo, únicamente podrán tener la consideración de horas extraordinarias aquellas que excedan de la jornada ordinaria establecida en convenio.

Cualquier modificación de las cuantías y características establecidas en el presente convenio, tendrá que ser aprobada por la Comisión de Interpretación, Conciliación, Vigilancia y Cumplimiento del Convenio, sin que pueda considerarse como tal la asignación personal de las mismas.

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

**41.1.6.- Pagas extraordinarias.-** El personal fijo continuo e interino, tendrá derecho a dos pagas extraordinarias al año, de cuantía igual al salario base, incrementadas en los trienios y el plus inicial de permanencia, que se percibirán con las retribuciones de junio y diciembre, esta última antes del día 20 de dicho mes.

De estas gratificaciones se deducirá la parte proporcional a las faltas de asistencia no justificadas.

En el supuesto de personal con permiso sin sueldo, excedencia o nuevo ingreso, el importe de las gratificaciones será proporcional a los días realmente trabajados en los periodos de 1 de julio a 31 de diciembre y de esta fecha a 30 de junio.

**41.2.- Personal fijo por Actuación.-** La estructura de las retribuciones de este personal será la siguiente:

**41.2.1.-Salario Base.**

**41.2.2.-Complemento de Puesto de Trabajo.**

**41.2.3.-Complemento Regulador.**

**41.2.4.-Plus Convenio.**

**41.2.5.-Antigüedad.**

**41.2.6.-Complementos no reglados.**

**41.2.7.-Horas extraordinarias.**

**41.2.8.-Pagas extraordinarias.**

**41.2.1.- Salario Base.** Es la parte de la retribución del trabajador por unidad de tiempo, diario por actuación o jornada. Cada actuación se identifica con una clave que consta de cinco dígitos: el primero identifica el número de horas diurnas que realiza el trabajador; el segundo el número de horas nocturnas; el tercer dígito el día de la semana en que presta su servicio; el cuarto la categoría laboral y el quinto el turno de trabajo.

La cuantía del salario base vendrá determinada por el precio-hora, correspondiente a cada categoría, que figura en las tablas salariales (Anexo II).

El precio-hora correspondiente a Festivo, domingo u hora nocturna experimentará un incremento del 25%.

El salario base de cada categoría será el que figure en las tablas salariales (Anexo II).

**41.2.2.- Complemento de Puesto de Trabajo.-** Es aquel que debe percibir el trabajador por razón de las características de su puesto de trabajo.

La cuantía de este complemento será la establecida en las tablas salariales recogidas en el Anexo II.

**41.2.3.- Complemento Regulador.** Retribuye al personal por actuación por las diferencias retributivas a que dio lugar la unificación de categorías en el convenio anterior

A este complemento regulador no le serán de aplicación las revisiones salariales futuras.

Este complemento se dejará de percibir en el momento en que el trabajador deje de prestar servicios en la actuación referida.

**41.2.4.- Plus convenio.** En virtud de lo establecido en el punto 5 del capítulo 10 de los acuerdos suscritos entre la administración y los sindicatos para modernización y mejora de las condiciones de trabajo de fecha 16 de noviembre de 1991, el personal por actuación percibirá por este concepto la cantidad correspondiente al número de actuaciones que realicen, en relación

con la cuantía fijada en el citado número de los referidos acuerdos, siempre en términos de proporcionalidad.

**41.2.5.- Antigüedad.** Todo el personal fijo por actuación, sin distinción de categoría, percibirá en concepto de “antigüedad” la cuantía de 2,02.-€ por día de actuación. Esta remuneración se devengará cada tres años naturales. Se estimará como período computable el que afecte a excedencia forzosa, pero en ningún caso a la voluntaria, licencia sin sueldo o cese en la Entidad por voluntad propia.

La aplicación del plus de permanencia para el colectivo fijo discontinuo y fijo a tiempo parcial, con las características descritas en el párrafo anterior, tendrá efectos a partir del 1 de enero de 1991, con independencia de la antigüedad devengada hasta el 31 de diciembre de 1990, que se mantendrá inalterable.

La antigüedad devengada con anterioridad al 1 de enero de 1991 por el personal proveniente del colectivo de los centros de María de Molina, 48-50 y San Fernando de Henares, se reunificará en un solo concepto “plus de permanencia” y su cuantía individualizada será equivalente en cómputo anual a la suma de los conceptos de antigüedad, plus inicial de permanencia y antigüedad otras categorías.

**41.2.6.- Complementos no reglados:** Los conceptos retributivos no reglados se devengarán como máximo por 48 semanas al año, no tendrán carácter consolidable y el trabajador dejará de percibirlos cuando se supriman o modifiquen las características o condiciones que dieron lugar a la atribución de los mismos.

**41.2.6.1.- Complemento singular de puesto.**

**41.2.6.2.- Productividad por cantidad o calidad de trabajo.**

**41.2.6.1- Complemento singular de puesto.-** Es un complemento no reglado que se devengará como máximo por 48 semanas al año, no tendrá carácter consolidable y el trabajador dejará de percibirlo cuando se supriman o modifiquen las características o condiciones que dieron lugar a la atribución del mismo.

Con cargo a este complemento se retribuirá a aquellos trabajadores que desempeñen su trabajo con un permanente esfuerzo físico o auditivo.

La cuantía de este complemento será de 10,17.-€ por actuación.

**41.2.6.2- Productividad por cantidad o calidad de trabajo.-** Con cargo a este complemento se retribuye el especial rendimiento en el desempeño de los puestos de trabajo o la consecución de ciertos objetivos o resultados a determinar por las respectivas Unidades, con los límites autorizados anualmente por los órganos correspondientes.

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

**41.2.8.- Pagas extraordinarias.-** El personal fijo por actuación percibirá dos pagas extraordinarias en los meses de junio y diciembre. La cuantía de cada paga se cifra en lo que debieran percibir, del sueldo base más la antigüedad y el plus de permanencia, durante cuatro, ocho o doce actuaciones, según estén contratados para una, dos o tres actuaciones semanales respectivamente.

De estas gratificaciones se deducirá la parte proporcional a las faltas de asistencia no justificadas.

En el supuesto de personal con permiso sin sueldo, excedencia o nuevo ingreso, el importe de las gratificaciones será proporcional a los días realmente trabajados en los periodos de 1 de julio a 31 de diciembre y de esta fecha a 30 de junio.

**41.3.-** La Dirección remitirá trimestralmente a los representantes de los trabajadores la distribución de las cantidades asignadas por el complemento de productividad, por Unidades y categorías.

**41.4.-** La orden de pago de las retribuciones se efectuará como máximo tres días antes del último de cada mes, salvo problemas técnicos insalvables. Si éste coincidiese con sábado, domingo o festivo, ésta se efectuará el día hábil inmediatamente anterior.

**Artículo 42.- Descuento proporcional de haberes.-** Será de aplicación lo dispuesto en la legislación vigente.

**Artículo 43.- Dietas de viaje.-** Las causas, condiciones, cuantías y régimen de justificación de las dietas de viaje serán las reguladas en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón de servicio, asimilándose los grupos profesionales de este convenio a los establecidos en el Anexo I "Clasificación de personal" del citado Real Decreto, de acuerdo con la siguiente tabla:

GRUPOS PROFESIONALES CONVENIO	GRUPOS R.D. 462/2002
Grupos 1 y 2	Grupo 2
Grupos 3, 4 y 5	Grupo 3

## CAPITULO XIV

### Prestaciones y beneficios sociales

**Artículo 44.- Acción Social.-** El Plan de Acción Social, para todo el personal dependiente de la Entidad, contemplará las áreas de actuación señaladas en el correspondiente Acuerdo Administración-Sindicatos.

A tal fin, la Entidad contará con las dotaciones presupuestarias que anualmente se establezcan.

La Comisión de Acción Social será paritaria y le corresponderá:

- a) Efectuar propuestas de actuación y distribución.
- b) Aportar criterios para el desarrollo de las distintas acciones.
- c) Realizar el seguimiento y evaluación del plan.

#### **Artículo 45.- Préstamos y anticipos.-**

**45.1.-** Préstamos del personal fijo continuo y temporal: El personal fijo continuo e interino que tenga más de dos años de antigüedad en la Entidad, tendrá derecho a solicitar, para casos de necesidad debidamente justificados, un préstamo sin interés hasta el importe de 6.000.- €.

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

a) Sin aval:

1) Los trabajadores con una actuación podrán solicitar hasta un máximo de 1.800.-€.

2) Los trabajadores con dos actuaciones podrán solicitar hasta un máximo de 2.400.- €.

3) Los trabajadores con tres actuaciones podrán solicitar hasta un máximo de 3.600.- €.

b) Con el aval de dos trabajadores fijos continuos o funcionarios los trabajadores con una y dos actuaciones podrán solicitar hasta un máximo de 3.600.- €.

**45.3.-** La amortización del préstamo se efectuará por partes iguales, en 60 mensualidades como máximo.

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

**45.4.-** La concesión de los préstamos a que se refieren los números 1 y 2 de este artículo estará supeditada a la existencia del correspondiente crédito.

**45.5.-** El trabajador y, con su autorización, sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado. El personal que se quiera acoger al sistema de anticipos deberá solicitarlo antes del día diez de cada mes.

Si éste fuera festivo, se dispondrá de plazo hasta el día siguiente hábil. Dichos anticipos se abonarán el día quince de cada mes. Si éste fuera sábado, domingo o festivo, se pagarán el día hábil anterior.

## **CAPITULO XV**

### **Comité de empresa**

**Artículo 46. Representación de los Trabajadores.-** La representación de los trabajadores en la Entidad corresponde al Comité de Empresa, cuya composición se ajustará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 47.- Derechos del Comité de Empresa.-** El Comité de Empresa, sin perjuicio de las competencias, funciones y garantías en general reconocidas por las disposiciones legales, tendrán los siguientes derechos:

- a) Disponer en su ámbito de un local adecuado para el desarrollo de las actividades propias de su representación con el correspondiente mobiliario y material informático y de oficina.
- b) Disponer de tabloneros de anuncios y correo electrónico para informar a los trabajadores de los asuntos de su competencia.
- c) Disponer de un crédito de horas establecido según la escala recogida en el artículo que corresponda del Estatuto de los Trabajadores.

La utilización de dicho crédito tendrá carácter preferente, con la obligación de comunicarlo previamente así como la incorporación al trabajo en el momento de producirse, justificando posteriormente el número de horas utilizadas.

El Comité de Empresa podrá optar, previo acuerdo de la Dirección de la Entidad, por la acumulación de todas o parte de las horas sindicales de sus miembros en uno o varios de ellos.

- d) Asimismo corresponden a los miembros del Comité de Empresa, como representantes legales de los trabajadores, el disfrute de las garantías recogidas en el Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 48.- Derecho de reunión.** El Comité de Empresa, las Secciones Sindicales o un número de trabajadores no inferior al 25%, podrán convocar reuniones o asambleas en los centros de trabajo fuera de la jornada de trabajo, siempre que no afecte a la prestación de servicios y se comunique al menos con 24 horas de antelación. Asimismo podrán convocar asambleas en los centros de trabajo, dentro del horario laboral y previa autorización de la Dirección del Centro, con un máximo de 20 horas anuales a repartir entre el Comité de Empresa y trabajadores por una parte y Secciones Sindicales por otra, siempre que se comunique al menos con una antelación de 48 horas.

**Artículo 49.- Secciones sindicales.-** Las centrales sindicales, a través de sus secciones sindicales de empresa debidamente constituidas, tendrán los derechos reconocidos por la legislación vigente detallándose, entre ellos los siguientes:

- a) El de disponer de un local para celebrar sus reuniones.
- b) Disponer de tabloneros de anuncios y correo electrónico para informar a los trabajadores de los asuntos de su competencia.
- c) Las secciones sindicales que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al comité de empresa tendrán derecho a dos delegados sindicales. Las secciones sindicales que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos estarán representadas por un delegado sindical.
- d) Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas

legalmente para los miembros del comité de empresa, así como los siguientes derechos:

- Tener acceso a la misma información y documentación que la Entidad ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

- Asistir a las reuniones del comité de empresa y de los órganos internos de la Entidad en materia de salud laboral, con voz pero sin voto.

- Ser oídos por la Entidad previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular y, especialmente, en los despidos y sanciones de estos últimos.

## CAPITULO XVI

### Movilidad

**Artículo 50.-** La movilidad del personal laboral que pueda producirse como consecuencia de las necesidades del servicio, siempre que no suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, o no implique cambios de residencia, no tendrá la consideración de movilidad geográfica, aunque suponga cambio de la Unidad administrativa.

**Artículo 51.-** En los casos de traslado forzoso que impliquen cambio de residencia del trabajador, previstos en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización equivalente a dos mensualidades del salario real, así como por los gastos de transporte y enseres con el límite de cuantías establecidas en la legislación vigente.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

**PRIMERA.** Se crean las siguientes categorías:

- Titulado Superior de Gestión y Servicios Comunes. Grupo 1.
- Titulado Medio de Gestión y Servicios Comunes. Grupo 2.
- Técnico Superior de Gestión y Servicios Comunes. Grupo 3.
- Oficial de Gestión y Servicios Comunes. Grupo 4.
- Ayudante de Gestión y Servicios Comunes. Grupo 5.

**SEGUNDA.** Las categorías recogidas en el anterior convenio colectivo se integrarán en las de nueva creación, manteniendo el código y la cuantía del Complemento de puesto de trabajo regulado en el artículo 41.1.2, según se especifica a continuación:

Titulado Superior de Gestión y Servicios Comunes. Grupo 1. En esta categoría se integra la de:

- Titulado Superior de Actividades Administrativas y Comerciales.

Titulado Medio de Gestión y Servicios Comunes. Grupo 2. En esta categoría se integran las de:

- Titulado Medio de Informática.
- Titulado Medio de Actividades Administrativas y Comerciales.
- Titulado Medio de Servicios Comunes.

Técnico Superior de Gestión y Servicios Comunes. Grupo 3. En esta categoría se integran las de:

- Técnico Superior de Informática.
- Técnico Superior de Actividades Administrativas y Comerciales.
- Técnico Superior de Servicios Comunes.

Oficial de Gestión y Servicios Comunes. Grupo 4. En esta categoría se integran las de:

- Oficial de Actividades Administrativas y Comerciales.
- Oficial de Servicios Comunes.

Ayudante de Gestión y Servicios Comunes. Grupo 5. En esta categoría se integran las de:

- Ayudante de Servicios Comunes.

**TERCERA.-** La identificación y cuantía del Complemento de Puesto de Trabajo, regulado en el artículo 41.1.2, son los siguientes:

ÁREA SANITARIA Y ASISTENCIAL

TITULADO SUPERIOR DE ACTIVIDADES SANITARIAS Y ASISTENCIALES		180,78 €
---	--	----------

TITULADO SUPERIOR DE ACTIVIDADES SANITARIAS Y ASISTENCIALES	A100	180,78 €
Médico	A101	180,78 €

TITULADO MEDIO DE ACTIVIDADES SANITARIAS Y ASISTENCIALES		199,99 €
--	--	----------

TITULADO MEDIO DE ACTIVIDADES SANITARIAS Y ASISTENCIALES	A200	199,99 €
Diplomado Universitario en Enfermería	A202	199,99 €

ÁREA . GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES

TITULADO SUPERIOR DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES		366,08 €
TITULADO SUPERIOR DE ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y COMERCIALES	C100	366,08 €
TITULADO MEDIO DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES		326,54 €
TITULADO MEDIO DE ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y COMERCIALES	C200	326,54 €
Técnico en Estadística	C211	326,54 €
TITULADO MEDIO DE INFORMÁTICA	B200	326,54 €
Analista de Aplicaciones	B203	326,54 €
Técnico de Sistemas	B204	326,54 €
Administrador de Servidores y Redes	B205	326,54 €
TITULADO MEDIO DE SERVICIOS COMUNES	D200	326,54 €
Técnico de Mantenimiento	D219	326,54 €
TÉCNICO SUPERIOR DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES		23,73 €
TÉCNICO SUPERIOR DE ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y COMERCIALES	C300	23,73 €
Jefe de Equipo de Loterías	C312	181,91 €
Monitor del Centro de Atención al Cliente	C313	80,22 €
Oficial Técnico de Loterías	C314	68,92 €
Agente de la Red de Ventas	C315	57,62 €
Oficial de Loterías	C316	23,73 €
TÉCNICO SUPERIOR DE INFORMÁTICA	B300	68,92 €
Programador	B306	264,39 €
Jefe de Sala	B307	170,61 €
Gestor de Redes y Microinformática	B308	68,92 €
Diseñador de Entorno Gráfico	B309	68,92 €
Operador de Ordenador	B310	68,92 €
TÉCNICO SUPERIOR DE SERVICIOS COMUNES	D300	68,92 €
Operador Electromecánico de la Lotería Nacional	D320	68,92 €

OFICIAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES		41,81 €
OFICIAL DE ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y COMERCIALES	C400	66,66 €
Operador del Centro de Atención al Cliente	C417	66,66 €
Auxiliar de Jornada Reducida	C418	14,69 €
OFICIAL DE SERVICIOS COMUNES	D400	41,81 €
Ayudante de Mantenimiento	D421	64,40 €
Operario de Mantenimiento de Equipos de la Red de Ventas	D422	64,40 €
Operario de Reprografía e Imprenta	D423	41,81 €
Recepcionista	D424	41,81 €
AYUDANTE DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES		9,04 €
AYUDANTE DE SERVICIOS COMUNES	D500	9,04 €
Ayudante de Reprografía e Imprenta	D525	48,58 €
Telefonista	D526	25,99 €
Mozo-Subalterno	D527	9,04 €
Vigilante	D528	9,04 €

**CUARTA.-** Las modificaciones que puedan derivarse de cambios normativos o de acuerdos o pactos suscritos entre la Administración y los Sindicatos, se incorporarán al presente Convenio mediante acuerdo, de actualización, de la Comisión de interpretación, conciliación, vigilancia y cumplimiento del Convenio.

**QUINTA.-** A los únicos efectos de promoción en el ámbito del presente Convenio Colectivo, se considera equivalente al título académico de Bachillerato la superación de las pruebas de acceso a la Universidad para mayores de 25 años.

**SEXTA.-** El salario base, el complemento de puesto de trabajo, el plus convenio, la antigüedad no congelada y las pagas extraordinarias, se actualizarán anualmente, y con efectos de 1 de enero, en el porcentaje de incremento general de retribuciones que se fije para todos los empleados públicos de la Administración General del Estado.

**SÉPTIMA.-** De acuerdo con el artículo 86.4 del Estatuto de los Trabajadores el presente Convenio Colectivo deroga en su integridad al anteriormente vigente constituyendo un todo indivisible. Sus condiciones económicas y de trabajo se reconocen y consideran más beneficiosas en su conjunto respecto a las normas convencionales anteriormente vigentes y aplicables.



Por tanto, las condiciones económicas y demás derechos anteriormente vigentes y aplicables a las relaciones laborales y colectivas del personal incluido en su ámbito de aplicación, sea por imperativo legal, reglamentario o convencional, quedan absorbidas y compensadas en su totalidad por las nuevas condiciones pactadas, que se reconocen más beneficiosas en su conjunto y aisladamente en términos homogéneos.

### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

**PRIMERA.-** Las cantidades ya percibidas, con anterioridad a la fecha de publicación de este convenio, por los complementos no reglados singular de puesto a) y días festivos, recogidos en los artículos 41.1.4.1. y 41.1.4.6. respectivamente, así como por la asistencia en festivos recogida en el artículo 20.2.3., se incrementarán, únicamente, en el porcentaje autorizado por la Ley de Presupuestos para el año 2009.

**SEGUNDA.-** Las situaciones de excedencia que se hubiesen producido con anterioridad al día 19 de abril de 2007, estarán reguladas, en lo referente a duración y plazos, por el Convenio vigente en el momento de su concesión. El trabajador excedente conservará, en tal supuesto, un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual, similar o inferior categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

**TERCERA.-** La convocatoria de concurso-oposición para cubrir vacantes que resulten necesarias, se hará de forma ordenada, comenzando por el grupo profesional más alto y dentro de cada uno por el nivel salarial superior, salvo que por cuestiones de organización o urgencia sea necesario alterar este orden de convocatoria.

### DISPOSICION DEROGATORIA

El presente Convenio sustituye íntegramente al anterior.



ANEXO II. TABLAS SALARIALES. PERSONAL FIJO POR ACTUACIÓN. AÑO 2009.																
CATEGORIA	HORARIO	CLAVE	LAB. H.D.	Nº HOR.	LAB. H.N.	Nº HOR.	FEST. H.D.	Nº HOR.	FEST. H.N.	Nº HOR.	TOTAL	PUEST. TRAB.	TOTAL	COM. REG.	TOTAL	PLUS CONV.
OFICIAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	20-03	25L1b	7,75	2,0	9,69	5,0	9,69		11,63		63,97	0,00	63,97	0,00	63,97	4,44
OFICIAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	20-04	26L1b	7,75	2,0	9,69	6,0	9,69		11,63		73,66	0,00	73,66	0,00	73,66	4,44
OFICIAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	15-20	50L1a	7,75	5,0	9,69		9,69		11,63		38,77	3,88	42,64	0,00	42,64	4,44
OFICIAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	15-20	50L1b	7,75	5,0	9,69		9,69		11,63		38,77	0,00	38,77	0,00	38,77	4,44
OFICIAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	09-15	60L1a	7,75	6,0	9,69		9,69		11,63		46,52	4,65	51,17	0,00	51,17	4,44
OFICIAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	09-15	60L1b	7,75	6,0	9,69		9,69		11,63		46,52	0,00	46,52	0,00	46,52	4,44
OFICIAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	08-15	70L1a	7,75	7,0	9,69		9,69		11,63		54,27	5,43	59,70	0,00	59,70	4,44
OFICIAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	08-15/15-22	70L1b	7,75	7,0	9,69		9,69		11,63		54,27	0,00	54,27	0,00	54,27	4,44
OFICIAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	08-16	80L1d	7,75	8,0	9,69		9,69		11,63		62,03	0,00	62,03	6,59	68,62	4,44
OFICIAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	16-21	50M1a	7,75	5,0	9,69		9,69		11,63		38,77	3,88	42,64	0,00	42,64	4,44
OFICIAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	16-21	50M1b	7,75	5,0	9,69		9,69		11,63		38,77	0,00	38,77	0,00	38,77	4,44
OFICIAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	09-15	60M1a	7,75	6,0	9,69		9,69		11,63		46,52	4,65	51,17	0,00	51,17	4,44
OFICIAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	09-15	60M1b	7,75	6,0	9,69		9,69		11,63		46,52	0,00	46,52	0,00	46,52	4,44
OFICIAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	09-15	60M1c	7,75	6,0	9,69		9,69		11,63		46,52	6,40	52,92	0,96	53,87	4,44
OFICIAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	08-15	70M1a	7,75	7,0	9,69		9,69		11,63		54,27	5,43	59,70	0,00	59,70	4,44
OFICIAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	08-15	70M1b	7,75	7,0	9,69		9,69		11,63		54,27	0,00	54,27	0,00	54,27	4,44
OFICIAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	08-16	80M1a	7,75	8,0	9,69		9,69		11,63		62,03	6,20	68,23	0,00	68,23	4,44
OFICIAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	08-16	80M1d	7,75	8,0	9,69		9,69		11,63		62,03	0,00	62,03	6,59	68,62	4,44
OFICIAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	16-21	50X1b	7,75	5,0	9,69		9,69		11,63		38,77	0,00	38,77	0,00	38,77	4,44
OFICIAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	09-15	60X1a	7,75	6,0	9,69		9,69		11,63		46,52	4,65	51,17	0,00	51,17	4,44
OFICIAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	09-15	60X1b	7,75	6,0	9,69		9,69		11,63		46,52	0,00	46,52	0,00	46,52	4,44
OFICIAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	08-15	70X1a	7,75	7,0	9,69		9,69		11,63		54,27	5,43	59,70	0,00	59,70	4,44
OFICIAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	08-15	70X1b	7,75	7,0	9,69		9,69		11,63		54,27	0,00	54,27	0,00	54,27	4,44
OFICIAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	08-16	80X1a	7,75	8,0	9,69		9,69		11,63		62,03	6,20	68,23	0,00	68,23	4,44
OFICIAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	22-06	08J1b	7,75		9,69	8,0	9,69		11,63		77,54	0,00	77,54	0,00	77,54	4,44
OFICIAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	20-03	25J1b	7,75	2,0	9,69	5,0	9,69		11,63		63,97	0,00	63,97	0,00	63,97	4,44
OFICIAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	16-21	50J1a	7,75	5,0	9,69		9,69		11,63		38,77	3,88	42,64	0,00	42,64	4,44
OFICIAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	09-15	60J1a	7,75	6,0	9,69		9,69		11,63		46,52	4,65	51,17	0,00	51,17	4,44
OFICIAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	09-15	60J1c	7,75	6,0	9,69		9,69		11,63		46,52	0,00	46,52	0,00	46,52	4,44
OFICIAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	08-15	70J1a	7,75	7,0	9,69		9,69		11,63		54,27	5,43	59,70	0,00	59,70	4,44
OFICIAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	08-15	70J1b	7,75	7,0	9,69		9,69		11,63		54,27	0,00	54,27	0,00	54,27	4,44
OFICIAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	08-16	80J1a	7,75	8,0	9,69		9,69		11,63		62,03	6,20	68,23	0,00	68,23	4,44
OFICIAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	22-04	06V1b	7,75		9,69	6,0	9,69		11,63		58,15	0,00	58,15	0,00	58,15	4,44
OFICIAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	21-03	15V1b	7,75	1,0	9,69	5,0	9,69		11,63		56,21	0,00	56,21	0,00	56,21	4,44
OFICIAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	20-02	24V1d	7,75	2,0	9,69	4,0	9,69		11,63		54,27	0,00	54,27	0,04	54,32	4,44
OFICIAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	20-02	24V1e	7,75	2,0	9,69	4,0	9,69		11,63		54,27	0,00	54,27	4,72	59,00	4,44
OFICIAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	20-04	26V1d	7,75	2,0	9,69	6,0	9,69		11,63		73,66	0,00	73,66	6,91	80,57	4,44
OFICIAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	20-04	26V1e	7,75	2,0	9,69	6,0	9,69		11,63		73,66	0,00	73,66	7,78	81,44	4,44
OFICIAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	19-24	32V1a	7,75	3,0	9,69	2,0	9,69		11,63		42,64	0,00	42,64	0,00	42,64	4,44
OFICIAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	16-21	50V1b	7,75	5,0	9,69		9,69		11,63		38,77	0,00	38,77	0,00	38,77	4,44
OFICIAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	09-15	60V1a	7,75	6,0	9,69		9,69		11,63		46,52	4,65	51,17	0,00	51,17	4,44
OFICIAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	15-21	60V1b	7,75	6,0	9,69		9,69		11,63		46,52	0,00	46,52	0,00	46,52	4,44
OFICIAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	08-15	70V1a	7,75	7,0	9,69		9,69		11,63		54,27	5,43	59,70	0,00	59,70	4,44
OFICIAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	08-15	70V1b	7,75	7,0	9,69		9,69		11,63		54,27	0,00	54,27	0,00	54,27	4,44
OFICIAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	04,30-12,00	71V1b	7,75	6,0	9,69	1,5	9,69		11,63		61,06	0,00	61,06	0,00	61,06	4,44
OFICIAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	08-16	80V1a	7,75	8,0	9,69		9,69		11,63		62,03	6,20	68,23	0,00	68,23	4,44
OFICIAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	08-13	50S1d	7,75	5,0	9,69		9,69		11,63		38,77	0,00	38,77	0,96	39,73	4,44
OFICIAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	14-20	60S1b	7,75	6,0	9,69		9,69		11,63		46,52	0,00	46,52	0,00	46,52	4,44
OFICIAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	09-15	60S1d	7,75	6,0	9,69		9,69		11,63		46,52	0,00	46,52	0,02	46,54	4,44
OFICIAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	08-15/15-22	70S1a	7,75	7,0	9,69		9,69		11,63		54,27	5,43	59,70	0,00	59,70	4,44
OFICIAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	08-15/15-22	70S1b	7,75	7,0	9,69		9,69		11,63		54,27	0,00	54,27	0,00	54,27	4,44
OFICIAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	22-04	06D1f	7,75		9,69	4,0	9,69		11,63	2,0	62,03	0,00	62,03	6,28	68,31	4,44
OFICIAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	20-02	24D1b	7,75		9,69	2,0	9,69	2,0	11,63	2,0	62,03	0,00	62,03	0,00	62,03	4,44
OFICIAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	20-04	26D1b	7,75		9,69	4,0	9,69	2,0	11,63	2,0	81,41	0,00	81,41	0,00	81,41	4,44
OFICIAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	19-24	32D1c	7,75		9,69	9,69	3,0	11,63	2,0	52,34	1,92	54,26	0,58	54,84	4,44	
OFICIAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	19-01	33D1b	7,75		9,69	1,0	9,69	3,0	11,63	2,0	62,03	0,00	62,03	0,00	62,03	4,44
OFICIAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	18-22	40D1b	7,75		9,69	9,69	4,0	11,63		38,77	0,00	38,77	0,00	38,77	4,44	
OFICIAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	08-15	70D1b	7,75		9,69	9,69	7,0	11,63		67,84	0,00	67,84	0,00	67,84	4,44	
OFICIAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	08-15	70D1f	7,75		9,69	9,69	7,0	11,63		67,84	0,00	67,84	0,01	67,85	4,44	
OFICIAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	04,30-12,00	71D1b	7,75		9,69	9,69	6,0	11,63	1,5	75,60	0,00	75,60	0,00	75,60	4,44	
OFICIAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	04,30-12,00	71D1f	7,75		9,69	9,69	6,0	11,63	1,5	75,60	0,00	75,60	7,96	83,56	4,44	
AYUDANTE DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	08-15	70L2a	6,75	7,0	8,44		8,44		10,13		47,27	4,73	52,00	0,00	52,00	4,31
AYUDANTE DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	08-15	70M2g	6,75	7,0	8,44		8,44		10,13		47,27	4,73	52,00	0,00	52,00	4,31
AYUDANTE DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	08-15	70X2a	6,75	7,0	8,44		8,44		10,13		47,27	4,73	52,00	0,00	52,00	4,31
AYUDANTE DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	08-15	70J2a	6,75	7,0	8,44		8,44		10,13		47,27	4,73	52,00	0,00	52,00	4,31
AYUDANTE DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	20-04	26V2g	6,75	2,0	8,44	6,0	8,44		10,13		64,16	6,42	70,57	0,00	70,57	4,31
AYUDANTE DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	08-15	70V2a	6,75	7,0	8,44		8,44		10,13		47,27	4,73	52,00	0,00	52,00	4,31
AYUDANTE DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	05-12	61S2c	6,75	6,0	8,44	1,0	8,44		10,13		48,96	4,90	53,86	0,01	53,86	4,31
AYUDANTE DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	08-15	70S2a	6,75	7,0	8,44		8,44		10,13		47,27	4,73	52,00	0,00	52,00	4,31
AYUDANTE DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	08-15	70D2a	6,75		8,44	8,44	7,0	10,13	0,0	59,09	5,91	65,00	0,00	65,00	4,31	
AYUDANTE DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	04,30-12,00	71D2g	6,75		8,44	8,44	6,0	10,13	1,5	65,84	6,58	72,43	0,00	72,43	4,31	

(03/20.746/10)

BOCM-20100710-1