

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración

- 35** *RESOLUCIÓN de 20 de julio de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se procede a subsanar los errores advertidos en la Resolución de 20 de abril de 2010, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la Entidad Pública Empresarial Loterías y Apuestas del Estado (Personal Laboral), cuya publicación tuvo lugar en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID número 164, de 10 de julio de 2010 (código número 2807952).*

Habiéndose percibido la existencia de errores en los artículos 21, 22 y 27 del mencionado Convenio Colectivo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 105.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se procede a la corrección de los mismos, publicando su texto íntegro, cuyo tenor literal es el que figura en el Anexo que se adjunta.

En Madrid, a 20 de julio de 2010.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

#### ANEXO

##### 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 períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, siempre que los correspondientes períodos de vacaciones sean compatibles con las necesidades del servicio, o el período 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 período de vacaciones en días hábiles correspondientes a cada trabajador, según la antigüedad referenciada en el apartado anterior, se prolongará:

- a) 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.
- b) 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 períodos mínimos de uno, dos o tres días hábiles, según estén contratados para prestar sus servicios en una, dos o tres actuaciones, respectivamente, siempre que los correspondientes períodos de vacaciones sean compatibles con las necesidades del servicio, o el período 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 o tres actuaciones semanales:

#### DÍAS HÁBILES

| Años servicio | Una actuación | Dos actuaciones | Tres 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. Cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

21.5. Los trabajadores de Loterías y Apuestas del Estado podrán acumular el período de disfrute de las vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y paternidad, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal período 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:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- 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.
- Por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, 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, hospitalización o intervención

quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, 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 nueve a catorce 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 períodos 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 tres actuaciones:
  - De veintisiete a treinta años de servicio: Un día adicional.
  - De treinta y uno a veintiocho años de servicio: Dos días adicionales.
  - De treinta y nueve a cuarenta y dos años de servicio: Tres días adicionales.
  - Cuarenta y tres años o más años de servicio: Cuatro días adicionales.
- Personal con dos actuaciones:
  - De treinta y cinco a treinta y nueve años de servicio: Un día adicional.
  - De cuarenta a cuarenta y nueve años de servicio: Dos días adicionales.
  - Cincuenta o más años de servicio: Tres días adicionales.
- Personal con una actuación:
  - De cuarenta y uno a cincuenta y cuatro años de servicio: Un día adicional.
  - Cincuenta y cinco o más años de servicio: Dos días adicionales.

Los días por asuntos particulares no podrán acumularse, en ningún caso, a los períodos de vacaciones anuales. El personal podrá disfrutar dichos días a su conve-

nencia, 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 instancias 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 período 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 octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- 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 período 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 períodos 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 por 100 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 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, etcétera, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales de carácter general que sean de aplicación.

El trabajador con, al menos, una antigüedad de un año al servicio de la Administración General del Estado tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva solo 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 período 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 período de excedencia con reserva del puesto que desempeñaban en el caso de la excedencia para el cuidado de cada hijo. En ambos casos, el período 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.

(03/31.319/10)