

## **CONVENIO COLECTIVO DE LAS DELEGACIONES COMERCIALES DEL ENTE PÚBLICO EMPRESARIAL LOTERÍAS Y APUESTAS DEL ESTADO AÑOS 2010-2011.**

Visto el texto del Convenio Colectivo estatal para las Delegaciones Comerciales del Ente Público Empresarial Loterías y Apuestas del Estado (código de Convenio número 90003231011986) que fue suscrito con fecha 18 de enero de 2011, de una parte por la Asociación de Delegados de las Delegaciones Comerciales del Ente Público Empresarial y Apuestas del Estado en representación de las empresas del sector, y de otra por la Asociación de Empleados de las Delegaciones Comerciales del Ente Público Empresarial y Apuestas del Estado en representación de los trabajadores del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 25 de febrero de 2011. El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

## **CONVENIO COLECTIVO DE LAS DELEGACIONES COMERCIALES DEL ENTE PÚBLICO EMPRESARIAL LOTERÍAS Y APUESTAS DEL ESTADO AÑOS 2010-2011.**

### **Capítulo I. Ámbito del convenio.**

#### **Artículo 1. Ámbito de aplicación.**

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

Los pactos del presente convenio regularán las relaciones de trabajo entre las Delegaciones Comerciales del Ente Público Empresarial Loterías y Apuestas del Estado y sus trabajadores.

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

Con independencia de la fecha en que aparezca el convenio publicado en el «BOE» retrotraerá en su totalidad sus efectos al día primero de enero del año 2010, incluso cuando la relación laboral entre las partes se hubiese extinguido antes de la entrada en vigor del mismo.

La duración del presente convenio será hasta el 31 de diciembre de 2011 y se entenderá prorrogado de año en año en tanto que cualquiera de las partes no lo denuncie con tres meses de antelación a la fecha de su respectivo vencimiento o prórroga.

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

## **Capítulo II. Órgano de vigilancia.**

### **Artículo 3. Comisión de vigilancia e interpretación del convenio.**

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

Esta comisión estará compuesta por:

Representación social:

Don Andrés Martín Jiménez.

Don Antonio Arias Núñez.

Doña Inmaculada Jiménez Muñoz.

Representación económica:

Don Javier Salañer Pastor.

Don Ignacio de la Sierra Ibarrola.

Don Joaquín Cabrera Molina.

Asimismo la Comisión tiene atribuida la competencia para resolver las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo y para la no aplicación del régimen salarial durante la vigencia del presente convenio, o sus posibles prorrogas, a la que se someten expresamente las partes.



A tal efecto, la comisión se constituirá en el plazo máximo de 10 días a petición de cualquiera de las partes y resolverá, en el plazo máximo de 15 días desde su constitución. Dicha decisión será vinculante para las partes durante la vigencia del convenio, sin perjuicio de que cualquiera de ellas pueda impugnar su legalidad ante la Jurisdicción social.

De no producirse el acuerdo en la Comisión Paritaria, la misma designará un árbitro, elegido de común acuerdo entre las partes, de la lista de árbitros de la Fundación Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, al que someterá la cuestión planteada.

### **Capítulo III. Derechos sindicales.**

#### **Artículo 4. Acción sindical.**

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

### **Capítulo IV. Jornada, horarios, descanso y vacaciones.**

#### **Artículo 5. Jornada y horario de trabajo.**

La jornada laboral será de 37,5 horas semanales de lunes a sábado, adecuando durante el primer mes del año el calendario laboral en función de las circunstancias que por el Ente Público Empresarial Loterías y Apuestas del Estado se requieran.

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

Cuando por causas especiales y justificadas haya necesidad de trabajar en sábado hasta las 22 horas, las horas trabajadas durante el período indicado serán aumentadas en un 30% sobre el valor de la hora normal o compensadas con tiempo libre.

Asimismo, si por causas especiales y justificadas, fuera necesario trabajar en festivos, éstos serán compensados con 1,75 días, un día será de descanso y el 75% restante podrá ser de descanso o retribuido, a conveniencia de las partes, si existiera desacuerdo, la compensación del 75% se haría mitad retribuida y mitad de descanso.

No obstante lo anterior, los trabajadores tendrán garantizado como mínimo el disfrute de un día y medio ininterrumpido de descanso semanal que comprenderá



el domingo y la tarde del sábado o la mañana del lunes. La duración del descanso semanal de los menores de 18 años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

#### **Artículo 6. Horas extraordinarias.**

De acuerdo con lo prevenido en la normativa legal vigente, se consideran horas extraordinarias las justificadas en orden a la necesidad de realizar trabajos en función de las circunstancias que por el Ente Público Empresarial Loterías y Apuestas del Estado se requieran.

#### **Artículo 7. Vacaciones.**

Se establece un período de vacaciones anuales, a disfrutar preferentemente en período estival, de 30 días al año. Para aquellos trabajadores que disfruten las vacaciones fuera del período estival, esto es, de los meses de junio, julio y agosto, las vacaciones anuales serán de 35 días naturales.

Además de los festivos dispuestos legalmente, los días 24 y 31 de diciembre, serán días libres a todos los efectos, salvo que en los mismos se requiera algún tipo de actividad por parte del Ente Público Empresarial Loterías y Apuestas del Estado, en cuyo caso se sustituirán por otros dos días a disfrutar preferentemente, dentro del período de navidad y reyes, a fijar de común acuerdo entre las partes.

Se establecen dos días de descanso anuales por asuntos propios a disfrutar dentro del año natural, no siendo acumulables a los de otros años ni compensados económicamente por no haber sido disfrutados. Tampoco podrán ser disfrutados junto con el período vacacional

La determinación del disfrute de estos dos días se efectuará de mutuo acuerdo con la empresa, avisándola al menos con diez días de antelación.

### **Capítulo V. Condiciones económicas.**

#### **Artículo 8. Tabla salarial.**

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

#### **Artículo 9. Gratificaciones extraordinarias.**

Como complemento periódico de vencimiento superior al mes y para los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente convenio, se establecen gratificaciones extraordinarias en los meses de marzo o beneficios, junio o de verano, septiembre o de productividad y diciembre o de navidad. Cada una de



ellas será de una mensualidad del salario real.

Al personal que ingrese o cese en la empresa en el transcurso del año se le abonarán los complementos antes expresados, prorrateándose su importe en razón de los servicios prestados en el año. A estos efectos la fracción de mes se computará como unidad completa, siempre que la fracción sea superior a 15 días.

#### **Artículo 10. Incremento salarial.**

Se fija el incremento salarial para los años 2010 y 2011, del 2,5%, que corresponde en un 1% al año 2010, y el porcentaje restante hasta alcanzar el 2,5%, al año 2011.

El 1% de incremento del año 2010 se aplicará sobre las retribuciones vigentes al 31-12-2009, salario base, pagas extraordinarias, pluses y demás conceptos retributivos dependientes de él, y será abonado desde el 1-1-2010. Este porcentaje será revisado en el caso de que el I.P.C. para 2010, fuera superior al 1% fijado, por lo que, una vez conocido el I.P.C. real del año 2010, publicado por el Instituto Nacional de Estadística, si fuera superior, se revisaran las retribuciones, en el porcentaje que corresponda sobre el salario de 2010.

Dicha revisión tendrá carácter retroactivo con efectos del 1 de enero de 2010 y se abonara en una sola paga, en los 30 días siguientes de constatado el hecho.

El porcentaje de incremento salarial que se aplicará para el año 2011, será el resultante de descontar el porcentaje aplicado para el 2010 o en su caso el IPC aplicado si fuera superior, al 2,5% fijado como incremento para los dos años de vigencia del convenio. Este porcentaje será revisado en el caso de que el I.P.C. acumulado del 2010 y 2011, fuera superior a la suma de los incrementos aplicados para estos dos años, por lo que, una vez conocido el I.P.C. real del año 2011, publicado por el Instituto Nacional de Estadística, se revisaran al alza las retribuciones, en el porcentaje que corresponda sobre el salario de 2011, para garantizar en el conjunto de los dos años un incremento salarial equivalente al IPC de este periodo.

Dicha revisión tendrá carácter retroactivo con efectos del 1 de enero de 2011 y se abonara en una sola paga, en los 30 días siguientes de constatado el hecho.

Los trabajadores eventuales cuyo contrato de trabajo concluya antes de efectuar la revisión salarial que corresponde, tendrán derecho a los atrasos salariales que en su caso les correspondan, aún cuando se hubiera firmado el finiquito de la relación laboral.

#### **Artículo 11. Antigüedad.**

Las partes firmantes del presente convenio pactan mantener el complemento



personal de antigüedad consolidada que sustituyó a la denominada antigüedad, con efectos de la firma del presente convenio.

Todo el personal que a la firma del presente convenio figure en plantilla de las delegaciones afectadas por este convenio y percibiera o tuviese derecho a percibir en dicha fecha cantidades derivadas de la suprimida antigüedad, verá consolidada como complemento personal «ad personam» las referidas cantidades en el salario-convenio, no obstante, aparecerá reflejado en el recibo oficial de nómina con la denominación de complemento personal de antigüedad consolidada.

Este complemento salarial tendrá naturaleza y formará parte del salario convenio a partir de dicha fecha formando así mismo parte de las pagas extraordinarias, este complemento, no será absorbible ni compensable, siendo cotizable a la Seguridad Social y sufriendo, en su día, los incrementos correspondientes al salario-convenio.

#### **Artículo 12. Trabajo nocturno.**

El personal que trabaje durante el tiempo comprendido entre las 22 horas de un día y las 6 del siguiente percibirá un complemento de nocturnidad equivalente al 25% del salario convenio.

#### **Artículo 13. Desplazamientos.**

Se entiende por desplazamiento todo aquel que se realice en función de las circunstancias que por el Ente Público Empresarial Loterías y Apuestas del Estado se requieran (asistencia técnica, recogida / entrega documentación, visitas comerciales, etc.).

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

Cuando el desplazamiento se produzca fuera del municipio de residencia de la empresa ésta vendrá obligada a abonar al trabajador la cantidad de 14,00 euros si el servicio impide que regrese a su domicilio a la hora de la comida.

#### **Artículo 14. Dietas.**

En el caso de que el trabajador tenga que desplazarse por cuenta y orden de la empresa y salvo los casos indicados en el artículo anterior, esta vendrá obligada a abonarle en concepto de dietas la cantidad de 78,13 euros por día completo y de 30,05 euros en caso de media dieta, corriendo por cuenta de la empresa los gastos de transporte.





## **Artículo 15. Quebranto de moneda.**

Se establece una compensación por quebranto de moneda en 30,05 euros mensuales, para todos aquellos trabajadores que tengan que reintegrar las pérdidas de dinero en el cometido de su gestión.

## **Capítulo VI. Clasificación funcional.**

### **Artículo 16. Trabajos y ascensos.**

El personal de las delegaciones realizará toda clase de actividad que les sea encomendada, propia de una Delegación Comercial del Ente Público Empresarial Loterías y Apuestas del Estado respetándose en todo momento las categorías y retribuciones que cada trabajador ostente.

Queda establecido el sistema de ascenso de la siguiente forma:

El auxiliar administrativo y el de ventanilla que lleve prestando servicios durante cuatro años ininterrumpidamente en esta categoría a jornada completa, ascenderá automáticamente a oficial de segunda.

Los empleados fijos a jornada completa que ostenten la categoría de oficial de segunda, posean permiso de conducir, conduzcan habitualmente y lleven prestando servicios durante diez años en esta categoría, ascenderán automáticamente a oficial de primera.

### **Artículo 17. Categorías profesionales. Definiciones.**

Con carácter orientativo se establecen las siguientes:

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

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

### **Artículo 18. Trabajos de Superior categoría.**

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

excediera en ese tiempo, acceder a la categoría superior.

## **Capítulo VII. Permisos, licencias, excedencias, enfermedad y jubilación.**

### **Artículo 19. Permisos.**

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

1. Matrimonio, quince días naturales, que podrá disfrutar el empleado sin solución de continuidad con las vacaciones.
2. Fallecimiento del cónyuge, ascendientes y descendientes, cinco días.
3. Fallecimiento de hermanos, tres días.
4. Accidente, enfermedad grave u hospitalización, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días pudiendo ampliarse si concurre gravedad. Si fuera necesario hacer desplazamientos al efecto, el permiso será de cuatro días, como mínimo.
5. Alumbramiento de esposa, dos días, pudiendo ampliar si concurre gravedad.
6. Para dar cumplimiento a un deber de carácter público el tiempo indispensable.
7. Examen para la obtención de un título, por el tiempo indispensable.
8. A los representantes sindicales, delegados de personal o miembros del Comité de Empresa; conforme a lo establecido en el art.68 apartado e) del real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y 37 de la Ley de prevención de Riesgos laborales.

### **Artículo 20. Licencias.**

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

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

### **Artículo 21. Excedencias.**

El personal, podrá pasar a la situación de excedencia; esta situación será de tres clases, voluntaria, forzosa y especial.



a) Excedencia voluntaria; es la que se concede por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años por motivos particulares del trabajador, y los requisitos de su concesión serán los siguientes:

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

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

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

La excedencia voluntaria deberá ser solicitada por escrito y el plazo de concesión no podrá ser superior a veinte días.

La petición de excedencia voluntaria deberá despacharse favorablemente.

El excedente voluntario que no solicitara el reingreso 30 días antes del término de plazo señalado por la excedencia causará baja definitiva en la empresa.

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

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

c) Excedencia especial; se establece para el supuesto de enfermedad, su duración será una vez transcurrido el plazo de Incapacidad Temporal, por todo el tiempo que el trabajador no permanezca en situación de invalidez provisional.

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

d) Excedencia por maternidad o adopción; se regirá por las normas contenidas en los arts. 45 y 46.3 del Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley de Estatutos de los Trabajadores, Ley 39/99, y todas las demás normas de aplicación a este supuesto.

## Artículo 22. Enfermedad.

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

## Artículo 23. Seguro de accidentes.

Seguro colectivo. Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo se obligan a formalizar un seguro colectivo para todos sus trabajadores, complementario del oficial y obligatorio con cobertura de 24 horas, desde el 31 de marzo de 2009, que asegure el pago de las cantidades que se indican en los siguientes supuestos:

	Euros
Muerte por cualquier causa	15.000
Muerte por accidente no laboral	90.000
Muerte por accidente laboral	90.000
Invalidez permanente absoluta por cualquier causa	15.000
Invalidez permanente total por cualquier causa	15.000
Invalidez permanente absoluta por accidente no laboral	90.000
Invalidez permanente absoluta por accidente laboral	90.000
Invalidez permanente total por accidente no laboral	90.000
Invalidez permanente total por accidente laboral	90.000
Invalidez permanente parcial según baremos.	

Hasta el 30 de marzo de 2009 estarán vigentes las coberturas establecidas en el artículo 23 del Convenio Colectivo de aplicación, «BOE» de 23-8-2008.

Copia de la póliza del seguro deberá ser facilitada a la representación de los trabajadores.

## Artículo 24. Jubilaciones.

a) Premio de Jubilación. El trabajador que se jubile a los 65 años con 20 años o más de servicios a la misma empresa, percibirá un premio de jubilación con el hecho causante, por importe de 6 mensualidades de salario real.

b) Incentivo a la Jubilación. Se establecen las siguientes cantidades con arreglo a la escala que se especifica y siempre que la antigüedad del trabajador en la empresa sea de 20 años de servicios ininterrumpidos, como incentivo a la jubilación anticipada:

A los 60 años	12 mensualidades de su último salario
A los 61 años	10 mensualidades de su último salario
A los 62 años	8 mensualidades de su último salario
A los 63 años	7 mensualidades de su último salario
A los 64 años	5 mensualidades de su último salario

### **Capítulo VIII. Anticipos.**

#### **Artículo 25. Anticipos del personal continuo.**

Todo el personal de plantilla, que tenga más de 2 años de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a solicitar, para caso de necesidad justificada, un anticipo sin interés hasta el importe de tres mensualidades del salario real. La amortización de los mismos no excederá del 10% del salario mensual.

### **Capítulo IX. Disposiciones varias.**

#### **Artículo 26. Cláusulas sobre sucesión de empresas.**

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

#### **Artículo 27.**

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

#### **Artículo 28. Derechos adquiridos.**

De las condiciones más beneficiosas se respetarán en todos los casos las «ad personam» y las colectivas existentes.

#### **Disposición adicional única.**

Las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo y para la no aplicación del régimen salarial durante la vigencia del presente convenio, o sus posibles prorrogas, será sometida por sumisión expresa de las partes a la Comisión Paritaria, la cual se constituirá en el plazo máximo de 10 días a petición de cualquiera de las partes.

La Comisión emitirá su decisión, por mayoría de sus miembros, en el plazo máximo de 15 días desde su constitución y dicha decisión será vinculante para las partes durante la vigencia del convenio, sin perjuicio de que cualquiera de ellas

pueda impugnar su legalidad ante la Jurisdicción Social.

En el supuesto de no producirse el acuerdo en la Comisión Paritaria, la misma designara un árbitro, elegido de común acuerdo entre las partes, de la lista de árbitros de la Fundación Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, al que someterá la cuestión planteada.

### **Anexo I.**

#### **Tabla salarial.**

<b>Categoría profesional</b>	<b>Año 2009</b>	<b>Año 2010</b>
Jefe administrativo	1.251,25	1.263,76
Oficial 1ª Administrativo	1.116,63	1.127,80
Oficial 2ª Administrativo	1.025,72	1.035,98
Auxiliar Administrativo	963,49	973,13
Ordenanza	968,78	978,47
Aspirante menor 18 años	839,14	847,53
Botones 16 a 18 años	804,58	812,63