

V CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL DE ÁMBITO ESTATAL

DE LAS ADMINISTRACIONES DE LOTERÍAS (2010-2011)

TÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Partes firmantes y eficacia general del Convenio.

Suscriben el presente Convenio colectivo, de una parte, la Federación Estatal de Trabajadores de Comercio, Hostelería-Turismo y Juego de la Unión General de Trabajadores (CHTJ-UGT) y la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de CC.OO. (FECOHT-CC.OO.); y de otra parte, la Agrupación Nacional de Asociaciones Provinciales de Administradores de Loterías (ANAPAL) y la Federación Nacional de Asociaciones Profesionales de Administradores de Loterías (FENAPAL), que se reconocen legitimación y representatividad suficiente para la negociación del presente Convenio colectivo de eficacia general.

Artículo 2. Ámbito personal.

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

Artículo 3. Ámbito funcional.

Quedan incluidas en el ámbito del presente Convenio las Administraciones de Loterías y Despachos Receptores integrados en la Red Básica de puntos de venta de la Entidad Pública Empresarial Loterías y Apuestas del Estado (LAE), tanto las actualmente en funcionamiento como las que pudieran establecerse en el futuro.

Resultan excluidos del ámbito funcional los establecimientos de la red complementaria o puntos de venta mixtos de la citada Entidad Pública Empresarial LAE, que aplicarán en su caso el Convenio sectorial correspondiente a su actividad principal.

Quedan asimismo excluidas del ámbito del Convenio las Delegaciones Comerciales de la Entidad Pública Empresarial Loterías y Apuestas del Estado (LAE), al contar con su propio Convenio sectorial de aplicación.

Artículo 4. Ámbito territorial.

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

Artículo 5. Ámbito temporal.

El Convenio extiende sus efectos desde el día 1º de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2011.

Artículo 6. Denuncia del Convenio.

Cualquiera de las partes firmantes del Convenio podrá denunciar el mismo mediante comunicación escrita dirigida a las demás partes firmantes y a la autoridad laboral durante el último trimestre de vigencia del Convenio.

Denunciado el Convenio las partes se comprometen a constituir, en el término del mes siguiente, la comisión negociadora que elaborará el nuevo Convenio colectivo.

Hasta la firma del nuevo Convenio permanecerá vigente el anterior en su total contenido.

Si ninguna de las partes denuncia el Convenio, éste quedará prorrogado anualmente.

Artículo 7. Estructura de la negociación colectiva en el sector.

Las partes manifiestan que no resulta necesario promover nuevos ámbitos de negociación colectiva inferiores al estatal y acuerdan dotar al presente ámbito sectorial estatal de absoluta primacía y preferencia en la estructura de la negociación colectiva.

Sin perjuicio de lo anterior, queda reservada al presente Convenio colectivo sectorial de ámbito estatal la negociación colectiva de las materias relativas al período de prueba, contratación en toda su extensión, clasificación profesional, régimen disciplinario, seguridad y salud laboral, movilidad geográfica, jornada laboral máxima, estructura salarial, formación continua de los trabajadores, así como el resto de las materias que son objeto de regulación en este Convenio colectivo, que en ningún caso podrán resultar negociadas en ámbitos territoriales inferiores.

Artículo 8. Garantía personal.

La regulación contenida en este Convenio tiene la consideración de mínima, de manera que se respetarán, siempre que no sean absorbibles o compensables, aquellas condiciones laborales de cualquier índole que excedan de lo establecido en el presente Convenio colectivo.

TÍTULO II

Derechos fundamentales y principio de igualdad y no discriminación

Artículo 9. Respeto de los derechos fundamentales y del principio-valor de igualdad en el centro de trabajo.

El respeto a la dignidad humana, al principio de igualdad y no discriminación y a los derechos humanos y fundamentales resulta la base de la convivencia social que ha de estar presente en todo momento en el ámbito laboral.

Las partes firmantes del Convenio se comprometen asimismo a garantizar la aplicación real y efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en los centros de trabajo, en particular por razón de origen racial o étnico, convicciones o religión, discapacidad, edad, sexo, orientación sexual e identidad sexual.

TÍTULO III

Período de prueba y contratación laboral

Artículo 10. Período de prueba.

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

Contratos indefinidos, y temporales o de duración determinada superiores al año: 2 meses.

Contratos temporales o de duración determinada superiores a dos meses e inferiores a un año: 1 mes.

Contratos temporales o de duración determinada hasta dos meses: 15 días.

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

Artículo 11. Contratos formativos.

1 . Contrato para la formación: Tiene por objeto la adquisición de formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado del puesto de trabajo de empleado de Administraciones de Loterías.

La duración máxima de este contrato será de nueve meses.

Las empresas podrán contratar bajo esta modalidad el número de trabajadores previsto reglamentariamente en el artículo 7 del Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo.

La retribución será la establecida en el presente Convenio colectivo para la categoría de Empleado de Administraciones de Loterías, en proporción a la jornada efectivamente realizada.

El tiempo dedicado a formación teórica deberá alternarse con los de trabajo efectivo, de forma que el tiempo global correspondiente a aquella no podrá ser inferior a un 15 por 100 de la jornada anual prevista en el presente Convenio colectivo.

2 . Contrato en prácticas: Dado que los requerimientos formativos para la categoría profesional establecida en este Convenio no suponen la adquisición de títulos universitarios o de formación profesional de grado medio o superior, ni existen títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, las partes entienden que no cabe la utilización de esta modalidad contractual en el sector de las Administraciones de Loterías.

Artículo 12. Contratación eventual.

Se modifica la duración máxima de seis meses que prevé el artículo 15.1.b del Estatuto de los Trabajadores para esta modalidad de contratación de duración determinada, quedando fijada en doce meses, en un período de referencia de dieciocho meses a contar desde que se produzcan las circunstancias del mercado, la acumulación de tareas o el exceso de pedidos que motivan la contratación.

Si este contrato se concierta por un plazo inferior a los doce meses podrá ser prorrogado por una única vez, sin que la duración total exceda en ningún caso los doce meses.

A la finalización del contrato eventual, por cumplimiento del término pactado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de doce días de salario por el año de servicio, o su parte proporcional si su duración es inferior.

Artículo 13. Porcentaje de plantilla fija.

Las empresas se comprometen a mantener un porcentaje mínimo del 90 por 100 de la plantilla vinculada mediante contrato indefinido.

Artículo 14. Empresas de trabajo temporal.

Las partes consideran innecesaria en el sector la cesión temporal de trabajadores por empresas de trabajo temporal, de manera que se establece durante la vigencia del presente Convenio colectivo la imposibilidad de realizar contratos de puesta a disposición entre las empresas del sector y las referidas empresas de trabajo temporal.

Artículo 15. Preaviso en los supuestos de extinción de la relación laboral.

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

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

TÍTULO IV

Tiempo de trabajo

Artículo 16. Jornada laboral.

Se establece una jornada laboral ordinaria máxima de 1.800 horas anuales.

La jornada laboral semanal máxima se fija en cuarenta horas, que se prestarán de lunes a sábado, y la diaria máxima en ocho horas.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

Artículo 17. Vacaciones anuales.

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

El período de vacaciones se fijará cada año con al menos dos meses de antelación, quedando establecido en todo caso antes del 15 de mayo y disfrutándose preferentemente durante el período de junio a septiembre. Los períodos de vacaciones cuando haya más de un trabajador o trabajadora se disfrutarán de forma rotativa.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida, total o parcialmente, con las situaciones de suspensión del contrato por

maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente o riesgo durante el embarazo, aquel período se fijará de mutuo acuerdo en fechas distintas, garantizándose su completo disfrute.

Artículo 18. Festivos.

En los catorce días festivos anuales en los que por imperativo de la normativa aplicable a las Administraciones de Loterías éstas tengan que permanecer abiertas, y el trabajador o trabajadora preste servicios recibirá, sin perjuicio de su derecho al descanso semanal correspondiente, una compensación consistente alternativamente en:

Disfrute de día y medio por cada día festivo trabajado.

Compensación económica consistente en la percepción del salario de un día de trabajo incrementado en el 50%.

La opción entre una u otra alternativa corresponde al trabajador o trabajadora.

Artículo 19. Calendario laboral.

Durante el primer mes de cada año natural se elaborará el calendario laboral correspondiente, en el que se determinarán los días laborables y de descanso de cada trabajador, así como su horario de trabajo.

Una vez fijado el período de disfrute de las vacaciones anuales, se hará constar asimismo en el calendario laboral.

Artículo 20. Licencias retribuidas.

Todo el personal, previo aviso y justificación subsiguiente, tendrá las siguientes licencias remuneradas:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres días naturales por nacimiento de hijo o hija, o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si con tal motivo el trabajador necesita hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

En los casos de enfermedad grave u hospitalización el permiso podrá disfrutarse de forma discontinua.

c) Tres días laborables al año por asuntos propios, continuos o discontinuos, previo acuerdo con la Administración de Loterías. Los mismos no son acumulables ni a las vacaciones ni al resto de licencias.

d) Un día laborable por traslado de domicilio habitual.

e) Un día por matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Dentro de este permiso se considera específicamente la renovación de la autorización de residencia y trabajo del trabajador.

h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, acreditándose mediante certificación médica.

i) En los casos de nacimientos de hijos o hijas prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

j) Por el tiempo indispensable y debidamente justificado para acompañar al médico a hijos o hijas menores de dieciséis años o ascendientes de primer grado con discapacidad que convivan con el trabajador o trabajadora.

k) Hasta tres días o su equivalente en horas para la realización de trámites de adopción.

l) A los efectos de disfrute de las licencias, tendrá los mismos derechos el trabajador con pareja de hecho, situación que se acreditará mediante certificación del registro público correspondiente. A los efectos de la licencia a) sólo podrá disfrutarse una vez al año.

TÍTULO V

Conciliación de la vida familiar y laboral

Artículo 21. Permisos no retribuidos.

En el supuesto de que el trabajador o trabajadora necesite desplazarse fuera del país por el nacimiento de hijo o hija, o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, además del disfrute de las licencias retribuidas que corresponden, podrá añadirse a las mismas un período de hasta quince días de permiso no retribuido, previo acuerdo con la empresa.

Artículo 22. Lactancia.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo o hija menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora retribuida de ausencia del trabajo o de reducción de su jornada, que podrán dividir en dos fracciones. Este permiso podrá ser disfrutado por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

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

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

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

Artículo 23. Reducción de jornada por guarda legal y cuidado directo de parientes.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada corresponderán al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador o trabajadora deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 24. Maternidad/paternidad, adopción y acogimiento.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

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

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

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

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas

en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

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

Las trabajadoras y los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en que la trabajadora o el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la trabajadora o el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

Artículo 26. Protección de trabajadores miembros de familias numerosas.

Las trabajadoras y los trabajadores cuya familia tenga la consideración legal de familia numerosa tendrán prioridad de permanencia en su puesto de trabajo en los supuestos de movilidad geográfica, de conservación de sus condiciones de trabajo y de mantenimiento de su empleo en los casos de extinción del contrato de trabajo por despido objetivo o colectivo.

TÍTULO VI

Condiciones económicas

Artículo 27. Salario base.

El salario base es la retribución abonada a los trabajadores en función de su categoría profesional por unidad de tiempo de trabajo conforme a la jornada laboral fijada en este Convenio, incluidos los tiempos de descanso establecidos.

El incremento del salario base se cifra para el año 2010 en el 0,5%; de manera que el salario base a percibir en las doce mensualidades y en las tres pagas extraordinarias, se fija para el año 2010 en 791,91 euros/mes (11.879,55 euros/año).

El incremento del salario base para el año 2011 se cifra en el 1,5%, en relación al salario base del año 2010, fijado conforme a la cláusula de revisión correspondiente.

Artículo 28. Complemento «ad personam».

El complemento «ad personam», en los casos en los que venga percibiéndose, se incrementará para el año 2010 en un 0,5 por ciento.

El incremento del complemento "ad personam" para el año 2011 se cifra en el 1,5%, en relación al complemento del año 2010, fijado conforme a la cláusula de revisión correspondiente

Artículo 29. Complementos de permanencia y de antigüedad.

A partir de la entrada en vigor del Convenio todas las cantidades que se percibían en concepto de antigüedad quedan consolidadas como complemento de permanencia.

El quinquenio de antigüedad se fija en la cuantía de 25,63 euros.

Artículo 30. Quebranto de moneda.

Las Administraciones de Loterías podrán establecer en concepto de quebranto de moneda, el pago de una cantidad mensual de 77,84 € para el año 2010, teniendo en cuenta lo siguiente:

- a) Este complemento no se percibirá por aquellos trabajadores que no desempeñen funciones de cobros y pagos.
- b) En caso de que mensualmente no se produzcan quebrantos, la cantidad señalada se cobrará íntegra.
- c) En caso de que en un mes se produzcan quebrantos, el trabajador o trabajadora suplirá los mismos en la cuantía correspondiente y con el máximo establecido mensualmente para el quebranto de moneda
- d) En los casos de contrato a tiempo parcial la cuantía del quebranto de moneda fijada mensualmente será abonada sin reducción alguna.
- e) En los casos de faltas superiores a la cuantía fijada de quebranto, será de aplicación el régimen disciplinario previsto en los artículos 54 a 56 del presente Convenio.

El incremento del quebranto de moneda para el año 2011 se cifra en el 1,5%, en relación al quebranto del año 2010, fijado conforme a la cláusula de revisión correspondiente.

Artículo 31. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen como retribuciones de vencimiento superior al mes tres pagas extraordinarias anuales, en cuantía del salario base mensual y complementos personales de permanencia y de antigüedad y complemento «*ad personam*».

Las pagas extraordinarias tienen un devengo anual y se abonarán el día 30 de junio de cada año la primera, el 20 de diciembre la segunda y el 30 de marzo la tercera.

La cuantía de la tercera paga extraordinaria podrá prorratearse mensualmente por la Administración de Loterías.

La cuantía de las dos pagas extraordinarias restantes podrá prorratearse mensualmente, mediante acuerdo entre la empresa y la empleada o empleado.

Artículo 32. Plus de transporte.

Aquellos trabajadores y trabajadoras que viniesen percibiendo plus de transporte, con inclusión de los abonados como consecuencia de Convenio o pacto colectivo, incluidos los extraestatutarios preexistentes en el sector, seguirán percibiéndolo como condición personal en las mismas cuantías.

Artículo 33. Plus de coordinación.

Se establece un complemento salarial de puesto de trabajo en aquellos centros en los que existan mas de dos empleadas o empleados y a uno de ellos se le encargue la coordinación de los mismos, percibiendo mensualmente por este concepto el 13 por 100 del salario base.

Artículo 34. Dietas y gastos de locomoción.

Cuando por necesidades del servicio hubiera de desplazarse un trabajador desde la localidad en la que habitualmente tenga su destino, la empresa le abonará además de los gastos de locomoción en cuantía de 0,26 euros por kilómetro, las siguientes cuantías en concepto de dietas:

Media dieta: 19,24 euros.

Dieta completa: 38,89 euros.

Dieta completa más alojamiento: 83,88 euros.

Cuando el trabajador o trabajadora no pueda regresar a comer a su domicilio por encomendarle la empresa trabajos distintos de los habituales, aún cuando sea dentro de su localidad, tendrá derecho a 9,68 euros.

Durante la vigencia del Convenio colectivo, las dietas y los gastos de locomoción tendrán el mismo tratamiento a efectos de su incremento que los salarios base de este Convenio colectivo.

Artículo 35. Retribución extraordinaria por vinculación a la Administración de loterías.

Las trabajadoras y los trabajadores que cumplan veinte años de servicios continuados en una Administración de Loterías tendrán derecho a una gratificación única, no consolidable y extraordinaria

por vinculación a la Administración de Loterías, en cuantía de salario base mensual y de complemento personal de antigüedad.

Artículo 36. Compensación o retribución de las horas extraordinarias.

Las partes manifiestan la necesidad de tender a la eliminación de la realización de horas extraordinarias, como medida generadora de empleo.

La realización de cada hora extraordinaria se compensará con dos horas de descanso.

Si las partes acordasen retribuir la hora extraordinaria, se fija su cuantía conforme a las siguientes fórmulas:

A) Cuando se realice en día laborable:

Base de cotización mensual x 12: 1.800 = Retribución por hora ordinaria x 1,6 = Retribución hora extraordinaria.

B) Cuando se realice en día no laborable:

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

Artículo 37. Garantía de mantenimiento del poder adquisitivo y cláusula de revisión salarial.

Las partes firmantes garantizan el mantenimiento del poder adquisitivo de los trabajadores durante los dos años de vigencia del Convenio.

El incremento económico para el año 2010 ha sido fijado en el 0,5%, para todas las partidas económicas del convenio, tanto las salariales como las extrasalariales.

No obstante, en caso de que el IPC real a 31 de diciembre de 2010 resulte superior al 0,5%, el incremento económico final de 2010 queda fijado en ese supuesto en el porcentaje del referido IPC real; y se procederá a realizar la revisión de todas las partidas salariales y extrasalariales por la diferencia que se produzca por encima del 0,5%, con efectos de 1º de enero de 2010, abonándose la cuantía resultante en la nómina de febrero de 2011.

El incremento económico para el año 2011 ha sido fijado en el 1,5% (en relación a las cuantías revisadas del 2010), para todas las

partidas económicas del convenio, tanto las salariales como las extrasalariales.

No obstante, en caso de que el IPC real a 31 de diciembre de 2011 resulte superior al 1,5%, el incremento económico final de 2011 queda fijado en ese supuesto en el porcentaje del referido IPC real; y se procederá a realizar la revisión de todas las partidas salariales y extrasalariales por la diferencia que se produzca por encima del 1,5%, con efectos de 1º de enero de 2011, abonándose la cuantía resultante en la nómina del mes de febrero de 2012.

Artículo 38. Inaplicación del régimen salarial del Convenio.

A aquella Administración de Lotería que acredite ante la Comisión Paritaria del presente Convenio una disminución de sus comisiones en el último ejercicio, previo a cada revisión salarial que corresponda, superior al 3% con relación al ejercicio inmediatamente anterior, no le serán de aplicación los incrementos salariales que se pacten.

Igualmente no le será de aplicación la revisión salarial a aquellas Administraciones de Loterías que por motivos legales o de fuerza mayor, se vean obligadas a suspender su actividad o necesiten realizar inversiones de tal entidad que la aplicación del régimen salarial previsto en el presente Convenio pudiera dañar su estabilidad económica.

Para proceder a la no aplicación del régimen salarial del Convenio la Administración se dirigirá por escrito a la Comisión Paritaria en el plazo de cuarenta y cinco días desde la publicación oficial del Convenio, adjuntando la documentación acreditativa de su situación.

Recibida la solicitud, la Comisión Paritaria resolverá en treinta días, salvo que la misma requiera a la Administración de Loterías solicitante mayor información o documentación, en cuyo caso se suspenderá el referido plazo. La decisión de la Comisión Paritaria será vinculante en todo caso.

Artículo 39. Absorción y compensación.

Las condiciones económicas que se han establecido en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, son absorbibles y compensables, siempre que no se disponga lo contrario, en su conjunto y en cómputo anual, con las mejoras de cualquier tipo que vinieran satisfaciendo o satisfagan las Administraciones de Loterías, bien sea por imperativo legal, por concesión voluntaria o por otras causas.

TÍTULO VII

Protección social complementaria

Artículo 40. Incapacidad temporal.

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

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

Artículo 41. Riesgo durante el embarazo y la lactancia.

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

Artículo 42. Póliza de seguro de vida.

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

Artículo 43. Jubilación parcial.

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

TÍTULO VIII

Clasificación profesional

Artículo 44. Categoría profesional.

Se establece una única categoría profesional en el sector que se denomina Empleada/Empleado de Administración de Lotería y que asume el desempeño de las funciones de auxiliar al administrador o administradora, principalmente en cobros, pagos y en las tareas administrativas que conlleva.

TÍTULO IX

Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 45. Prioridad de la seguridad y salud en el trabajo.

Las representantes y los representantes de las Administraciones de Loterías y de las trabajadoras y los trabajadores en la Comisión Negociadora del Convenio colectivo estatal de Administraciones de Loterías, coinciden en que la protección de los trabajadores y trabajadoras en materia de Salud y Seguridad, constituye un objetivo básico y prioritario para las partes firmante de este Convenio. Ambas partes consideran que para conseguirlo se requiere el establecimiento y planificación de acciones preventivas en cada centro de trabajo, y que las mismas tengan como fin único la eliminación del riesgo, en su origen y mediante la evaluación correspondiente, la reducción o control del mismo. Para ello el empresario adoptará las medidas necesarias y eficaces, tanto para la corrección de la situación existente como en la prevención de las situaciones que se pudieran presentar por la evolución técnica y organizativa de las empresas del sector, previendo en todos los casos la adaptación del puesto de trabajo a la persona que lo ocupa y de esta forma proteger su salud.

Artículo 46. Principios de las acciones preventivas.

Las acciones preventivas estarán fundamentadas en los siguientes principios:

1. Los riesgos para la salud del trabajador y trabajadora se prevendrán evitando su generación, con la eliminación del factor riesgo en sí mismo y en el momento en que éste sea identificado.
2. En toda modificación del proceso o tareas se procurará que la nueva tecnología o procesos productivos no generen nuevos riesgos.

3. La empresa garantizará a las trabajadoras y los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realiza y herramientas que utiliza, y en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal como se prevé en la Ley, respetará siempre el derecho a la intimidad del trabajador o trabajadora.

4. Respecto a la protección a la maternidad, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención Riesgos Laborales, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley.

5. Las empresas a fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, adoptarán las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con lo previsto en su artículo 18.

6. Los miembros de los órganos de representación en materia de Seguridad y Salud creados en este Convenio de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, deberán ser informados de todas aquellas decisiones relativas a la implantación de nuevas tecnologías así como de los sistemas de y organización del trabajo que pudieran tener repercusión sobre la salud física y mental del trabajador y la trabajadora.

7. La empresa tendrá que hacer el esfuerzo que sea necesario y adoptar las medidas precisas para readaptar a un nuevo puesto de trabajo acorde con la situación actual del trabajador o trabajadora, a todos aquellos que por cualquier causa pudieran estar o sufrir en el futuro una discapacidad física o psíquica sobrevenida. En el caso de la trabajadora embarazada cuyo médico prescriba un cambio de puesto de trabajo por razón de su estado, se adecuará a otros cometidos, respetándose su situación económica.

Artículo 47. Comité sectorial de seguridad y salud.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 2.2 y 35.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la consulta y participación de los trabajadores en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, sin perjuicio de las facultades y competencias que a los mismos se les reconoce en la propia Ley se canalizarán a través del Comité Sectorial Estatal de Seguridad y Salud.

Este órgano de representación es el competente para la vigilancia, control y desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas concordasteis en el ámbito funcional y geográfico establecido en el presente Convenio colectivo.

Las empresas deberán consultar y dar participación al mismo a la hora de adoptar las medidas en esta materia, realizando las prácticas de prevención de riesgos laborales y que con objeto de salvaguardar la seguridad y la salud de los trabajadores que pudieran proponerse desde dicho órgano.

Este órgano de representación tiene las competencias y facultades que la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y demás normas concordasteis otorgan a los Delegados y Delegadas de Prevención y Comités de Seguridad y Salud, así como todas aquellas de las que se doten mediante su Reglamento de Funcionamiento.

Desde la firma de este Convenio colectivo, en el plazo de un mes, se constituirá dicho órgano de representación, que estará formado por seis miembros, de los que tres corresponderán a la parte sindical y los tres restantes a la parte empresarial, y que procederá a aprobar su Reglamento de funcionamiento.

Artículo 48. Medidas de salud laboral.

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

Como cuestiones generales, se considera de gran importancia:

a/ Una adecuada organización del trabajo evitando o al menos disminuyendo el cansancio y la fatiga.

b/ Un correcto diseño de las instalaciones y adecuada elección del mobiliario y equipos de trabajo cumpliendo los requisitos ergonómicos y de seguridad e higiene.

c/ Una formación específica en materia preventiva.

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

1. Trabajo en un espacio reducido:

a/ Garantizar el espacio para cada puesto de trabajo de 2 m² de superficie libre y 10 m³ de volumen (Decreto 486/97 de lugares de trabajo).

b/ Impedir que los cajones se salgan de las guías mediante sistemas antibloqueo.

c/ Utilizar sillas de cinco ruedas y diseño antivuelco.

2. Señalización del centro de trabajo.

a/ Señalizar el cuadro eléctrico, las vías de evacuación y los elementos de extinción de incendios.

b/ Iluminación de emergencia con fuente de energía independiente por si existe un corte de fluido eléctrico.

c/ Señalizar los extintores, pulsadores de alarma y bocas de incendio equipadas.

3. Botiquín de primeros auxilios.

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

Todos los trabajadores y trabajadoras han de conocer el lugar en el que se encuentra en botiquín.

Cerca del botiquín tienen que figurar los números de los teléfonos de emergencia.

4. Planes de emergencia:

a/ Informar a todos los trabajadores y trabajadoras de las pautas a seguir en caso de emergencia.

b/ Las vías de evacuación deben estar correctamente señaladas, despejadas y disponer de iluminación de emergencia.

c/ Las puertas de salida para una evacuación deben ser suficientemente anchas.

d/ Mantenimiento de los extintores de incendios.

5. Posturas inadecuadas o prolongadas.

a/ Información y formación sobre las posturas correctas a adoptar por los trabajadores y trabajadoras.

b/ Mantenerse erguidos con el tronco recto.

c/ Espacio suficiente para poder mover y estirar las piernas. Si es posible, se debe elaborar un plan de trabajo diario combinando la posición de pie y sentado.

6. Temperatura.

a/ Dotar a los sistemas de distribución del aire frío de elementos difusores del aire que impidan o minimicen la acción directa del chorro del aire.

b/ Las temperaturas en el área de trabajo deben fluctuar entre los 17° y 27°.

c/ La humedad relativa ha de estar comprendida entre los 30% y el 70%.

d/ Evitar posturas estáticas.

e/ Evitar, en lo posible, las corrientes de aire.

7. Iluminación.

a/ Distribución uniforme de la iluminación.

b/ Evitar los deslumbramientos indirectos producidos por superficies reflectantes situadas en la zona de operación o sus proximidades.

8. Relación con el público.

a/ Establecer mecanismos adecuados para evitar colas de espera.

b/ Facilitar formación en técnicas de autocontrol y para afrontar situaciones conflictivas.

9. Manejo de dinero.

a/ Habilitación de dos cajas independientes correspondientes a la empresa y para la recaudación del dinero de Hacienda.

b/ Introducción de nuevas tecnologías.

c/ Proporcionar el tiempo que sea necesario para realizar la tarea de forma satisfactoria, evitando prisas y plazos ajustados, no prolongando en exceso el horario laboral.

d/ Prever pausas y descansos.

TÍTULO X

Administración del Convenio y solución alternativa de conflictos

Artículo 49. Comisión Paritaria.

Se constituye como órgano de administración del presente Convenio colectivo una Comisión Paritaria compuesta de doce miembros, correspondiendo a cada organización firmante del Convenio la libre designación y remoción de tres miembros de la misma.

Las funciones que asume la Comisión Paritaria son las siguientes:

Interpretación del contenido del Convenio.

Seguimiento del cumplimiento de lo pactado en el Convenio.

Conocimiento, con carácter previo, de los conflictos colectivos que se deriven de la interpretación o aplicación del Convenio.

Recepción y resolución de las reclamaciones de inaplicación del régimen salarial previsto en el presente Convenio.

Las comunicaciones a la Comisión Paritaria se dirigirán preferentemente a las siguientes direcciones de correo electrónico:

juego@fechtj.ugt.org

prato@fecoht.ccoo.es

información@anapal.com

schedre@gestores.net

Con carácter subsidiario podrán dirigirse asimismo a cualquiera de las sedes de las organizaciones firmantes.

En las solicitudes que se dirijan a la Comisión Paritaria se harán constar los siguientes datos:

Nombre, apellidos y número de DNI o NIE de la persona que suscriba la solicitud; así como su condición de administrador o administradora, trabajador o trabajadora o representante, en cuyo caso se identificará la persona en cuyo nombre actúa.

Domicilio postal o dirección electrónica a la que deba dirigirse la resolución de la Comisión Paritaria.

Relato de hechos y planteamiento de la consulta que se realiza ante la Comisión.

Artículo 50. Solución alternativa de conflictos laborales.

Las partes se adhieren al IV Acuerdo sobre Solución de Conflictos-ASEC IV, y en su caso a su prórroga, y se someten a los órganos y procedimientos de mediación y de arbitraje que el mismo establece.

En los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del presente Convenio, si no se produjera acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, se iniciará un proceso de mediación, y si persistiera el disenso tras la mediación el conflicto se resolverá mediante laudo arbitral, todo ello en el ámbito de actuación del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA); asumiendo por tanto las partes con carácter general y previo la presente cláusula de sumisión al procedimiento arbitral en la solución de los conflictos colectivos.

TÍTULO XI

Formación continua

Artículo 51. Adhesión sectorial al Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Las partes se adhieren al vigente Acuerdo Nacional de Formación Continua, por las representaciones de las Confederaciones Sindicales de la Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CC.OO), y de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME); así como a su prórroga o acuerdo que lo sustituya.

Artículo 52. Otras acciones formativas.

La adhesión prevista en el artículo anterior se realiza sin perjuicio de los cursos de formación derivados de los acuerdos que puedan suscribir las asociaciones empresariales del sector y la entidad pública empresarial de Loterías y Apuestas del Estado (LAE).

Artículo 53. Desarrollo de la formación durante la jornada laboral.

Todos los trabajadores y trabajadoras deberán asistir a los cursos de reciclaje y perfeccionamiento que se establezcan considerándose las horas dedicadas a la formación como jornada de trabajo efectivo.

TÍTULO XII

Régimen disciplinario

Artículo 54. Faltas leve.

Se consideran faltas leves las siguientes:

a/ Dos faltas de puntualidad en 15 días.

b/ Una falta injustificada al trabajo durante el plazo de 15 días.

c/ No cursar en el plazo de tres días la baja correspondiente por incapacidad temporal, o la justificación escrita, cuando se falta de forma justificada.

d/ No observancia de las normas de higiene y seguridad en el trabajo.

e/ La falta de aseo personal.

f/ La no comunicación a la empresa de cualquier cambio de domicilio.

g/ La no comunicación a la empresa de las variaciones de datos que son necesarios para el cálculo de las retenciones a cuenta del IRPF.

h/ Los descuadres de caja negligentes, de pagos y ventas, de 60 € por encima de la cuantía abonada en concepto de quebranto de moneda, siempre que el trabajador o trabajadora tenga encomendada tal función y esté sujeto al régimen de quebranto de moneda.

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

Artículo 55. Faltas grave.

Se consideran faltas graves las siguientes:

a/ Entre tres y seis faltas de puntualidad en 30 días.

b/ Dos faltas injustificadas al trabajo en el plazo de 30 días, o un a si ésta lo es en día de liquidación de sorteos, de devolución de lotería invendida o ingreso bancario.

c/ Discusiones públicas entre compañeros que menoscaben la imagen del centro de trabajo.

d/ Faltar al respeto tanto a la clientela, como a los compañeros, como al titular de la empresa o a sus familiares.

e/ Comportamiento negligente en el desempeño de su trabajo así como en el uso de los materiales y elementos relacionados con el mismo.

g/ Incumplimiento de los trabajos encomendados por el administrador en uso de sus facultades directivas.

h/ Faltar al deber de información, para todo lo relacionado con la actividad de la administración, con el titular de la misma.

i/ El abandono del trabajo sin causa justificada, que se calificará de muy grave si causa perjuicio a la administración de loterías.

j/ La simulación de enfermedad o accidente.

k/ Los descuadres de caja negligentes, de pagos y ventas, superior a 60 € y hasta 500 € por encima de la cuantía abonada en concepto de quebranto de moneda, siempre que el trabajador o trabajadora tenga encomendada tal función y esté sujeto al régimen de quebranto de moneda.

l/ La reincidencia en faltas leves.

Artículo 56. Faltas muy grave.

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

a/ Más de seis faltas de puntualidad en 30 días.

b/ Más de dos faltas injustificadas al trabajo en el plazo de 30 días, o más de una si éstas lo son en días de liquidación de sorteos, de devolución de lotería invendida o ingreso bancario.

c/ Los descuadres de caja negligentes, de pagos y ventas, superior a 500 € por encima de la cuantía abonada en concepto de quebranto de moneda, siempre que el trabajador o trabajadora tenga encomendada tal función y esté sujeto al régimen de quebranto de moneda.

d/ Abuso reiterado y malicioso en el ejercicio del derecho previsto en el artículo 20, apartado j) del Convenio.

e/ Comportamiento negligente en el desempeño de su trabajo así como en el uso de los materiales y elementos relacionados con el mismo, del que se deriven o puedan derivarse graves perjuicios para la Administración de Loterías.

f/ El acoso moral o sexual efectuado a compañeros o compañeras de trabajo o a cualquier persona relacionada con el centro de trabajo.

g/ El robo o hurto en el centro de trabajo.

h/ La reincidencia en faltas graves.

Artículo 57. Sanciones disciplinarias.

Las sanciones podrán ser como máximo las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación por escrito.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta diez días.

Por faltas muy graves:

La primera vez suspensión de empleo y sueldo hasta 20 días acompañado de apercibimiento de despido; la segunda vez hasta despido disciplinario. La concurrencia de acoso moral o sexual será constitutiva de causa de despido disciplinario.

Artículo 58. Prescripción de los incumplimientos laborales.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días.

Artículo 59. Acoso sexual y acoso moral.

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

Se considera acoso sexual en el trabajo un comportamiento verbal o físico de carácter o connotación sexual que se da en el ámbito de las relaciones laborales. La persona que lo realiza sabe, o debe saber, que este comportamiento no es deseado por la persona que es

objeto, incidiendo en la negativa o aceptación de este comportamiento en la situación laboral de la persona que lo sufre. Con esta conducta se le crea un entorno laboral intimidatorio y hostil.

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

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

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

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

TÍTULO XIII

Artículo 60. Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

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

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

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

2 . Serán funciones de esta comisión, las siguientes:

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

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

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

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

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

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

Disposición transitoria única.

Para las categorías a extinguir que pudieran existir en el sector, como consecuencia de pactos o Convenios colectivos anteriores, incluidos los extraestatutarios, se establecen los mismos incrementos en sus partidas salariales y extrasalariales que con carácter general se prevén en el presente Convenio.

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

Las partes firmantes constituyen en su ámbito el Observatorio Estatal del sector laboral de Administraciones de Loterías.

La constitución del Observatorio Estatal del sector laboral de las Administraciones de Loterías permitirá el análisis conjunto por parte de las representaciones sindicales y las representaciones empresariales, la regulación administrativa de la actividad del juego por parte del Estado, el empleo, el desarrollo tecnológico, las cuestiones medioambientales, las necesidades formativas y aquellas que las partes vayan considerando en cada momento de interés para el sector.

Los agentes sociales presentes en el Observatorio estatal del sector laboral de Administraciones de Loterías consideran este instrumento una vía conjunta de participación e interlocución ante la Administración Pública, en defensa de los intereses del sector laboral de Administraciones de Loterías en su conjunto.

El Observatorio estatal del sector laboral de Administraciones de Loterías estará conformado paritariamente por las organizaciones del presente Convenio, con los siguientes miembros:

Dos miembros por la representación sindical:

Un miembro por la Federación Estatal de Trabajadores de Comercio, Hostelería-Turismo y Juego de la Unión General de Trabajadores (UGT).

Un miembro por la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de Comisiones Obreras (FECOHT-CC.OO).

Dos miembros por la representación empresarial:

Un miembro de la Federación Nacional de Asociaciones Profesionales de Administradores de Loterías (FENAPAL).

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

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