

Por todo lo cual, este Ministerio, previo informe del Servicio Jurídico del Departamento, ha dispuesto:

Primero.—Acordar la inscripción en el Registro de Fundaciones del Departamento de la denominada «Fundación CEM-Cultura, Economía y Medio Ambiente», de ámbito estatal, con domicilio en Málaga, calle San Lorenzo, número 20, así como del Patronato cuya composición figura en el quinto de los antecedentes de hecho.

Segundo.—No inscribir la delegación de facultades en don Javier González de Lara y Sarriá tanto haya sido ratificada por el Patronato de la Fundación una vez ésta haya adquirido personalidad jurídica.

Notifíquese a los interesados a los efectos previstos en el artículo 58.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Madrid, 8 de mayo de 2002.—P. D. (Orden de 1 de febrero de 2001, «Boletín Oficial del Estado» del 9), el Secretario general técnico, José Luis Cádiz Deleito.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**10864** *RESOLUCIÓN de 9 de mayo de 2002, de la Subsecretaría, por la que se aprueba la carta de servicios de la Consejería Laboral y de Asuntos Sociales de Francia.*

Visto el proyecto de carta de servicios, elaborado por la Consejería Laboral y de Asuntos Sociales en Francia, y de acuerdo con el informe favorable de la Secretaría de Estado para la Administración Pública,

Esta Subsecretaría, en uso de la competencia que le asigna el artículo 6.1 del Real Decreto 1259/1999, de 16 de julio, por el que se regulan las cartas de servicio y los premios a la calidad de la Administración General del Estado, ha resuelto lo siguiente:

Primero.—Aprobar la carta de servicios de la Consejería Laboral y de Asuntos Sociales en Francia.

Segundo.—Ordenar la publicación de esta Resolución en el «Boletín Oficial del Estado».

El texto impreso de la carta de servicios de la Consejería Laboral y de Asuntos Sociales en Francia estará disponible en todas las dependencias con atención al público de dicha Consejería, así como en todas las Oficinas de Información y Atención al Ciudadano a que se refiere el Real Decreto 208/1996, de 9 de febrero. Asimismo, podrá accederse a la carta de servicios a través de la dirección de Internet: [www.mtas.es/infgral/cartas\\_servicios](http://www.mtas.es/infgral/cartas_servicios).

Madrid, 9 de mayo de 2002.—El Subsecretario, Marino Díaz Guerra.

**10865** *RESOLUCIÓN de 9 de mayo de 2002, de la Subsecretaría, por la que se aprueba la carta de servicios de la Consejería Laboral y de Asuntos Sociales de Suiza.*

Visto el proyecto de carta de servicios elaborado por la Consejería Laboral y de Asuntos Sociales en Suiza, y de acuerdo con el informe favorable de la Secretaría de Estado para la Administración Pública,

Esta Subsecretaría, en uso de la competencia que le asigna el artículo 6.1 del Real Decreto 1259/1999, de 16 de julio, por el que se regulan las Cartas de Servicios y los Premios a la Calidad de la Administración General del Estado, ha resuelto lo siguiente:

Primero.—Aprobar la carta de servicios de la Consejería Laboral y de Asuntos Sociales en Suiza.

Segundo.—Ordenar la publicación de esta Resolución en el «Boletín Oficial del Estado».

El texto impreso de la carta de servicios de la Consejería Laboral y de Asuntos Sociales en Suiza estará disponible en todas las dependencias con atención al público de dicha Consejería, así como en todas las Oficinas de Información y Atención al Ciudadano, a que se refiere el Real Decreto

208/1996, de 9 de febrero. Asimismo, podrá accederse a la Carta de Servicios a través de la dirección de Internet: [www.mtas.es/infgral/cartas\\_servicios](http://www.mtas.es/infgral/cartas_servicios).

Madrid, 9 de mayo de 2002.—El Subsecretario, Marino Díaz Guerra.

**10866** *RESOLUCIÓN de 13 de mayo de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Administraciones de Loterías y sus empleados.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Administraciones de Loterías y sus empleados (código de Convenio número 9900075), que fue suscrito con fecha 13 de febrero de 2002 de una parte por la Federación Nacional de Asociaciones Profesionales de Administradores de Loterías (FENAPAL) y la Agrupación Nacional de Asociaciones Profesionales de Administradores de Loterías (ANAPAL) en representación de las empresas del sector y de otra por las centrales sindicales UGT y FECOHT-CC.OO., en representación del colectivo laboral afectado, 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 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 13 de mayo de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL DE ÁMBITO ESTATAL DE LAS ADMINISTRACIONES DE LOTERÍA

#### TÍTULO I

#### Disposiciones generales

Artículo 1. *Partes firmantes.*

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 (UGT) y la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de Comisiones Obreras (FECOHT-CCOO), y de otra parte la Asociación 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 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 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 LAE, que aplicarán en su caso el Convenio Colectivo de comercio vario o el Convenio sectorial correspondiente a su actividad principal.

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 1 de enero de 2002 y hasta el 31 de diciembre de 2003, sin perjuicio de lo dispuesto en su cláusula transitoria.

**Artículo 6. *Denuncia del Convenio.***

Cualquiera de las partes firmantes del Convenio podrá denunciar el mismo mediante comunicación escrita dirigida a las restantes 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 éste 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 lo establecido en el presente Convenio Colectivo.

**Artículo 9. *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 cómputo anual, con las mejoras de cualquier tipo que vinieran satisfaciendo o satisfagan las administraciones, bien sea por imperativo legal, por concesión voluntaria o por otras causas.

**TÍTULO II****Período de prueba y contratación laboral****Artículo 10. *Período de prueba.***

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

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

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

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

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

**Artículo 11. *Contrato por obra o servicio determinado.***

Dada la específica actividad empresarial y laboral en el sector, resulta ajena e innecesaria la contratación de duración determinada por obra o servicio determinado, de manera que no podrán realizarse contratos bajo esta modalidad.

Las necesidades de contratación de duración determinada o temporal serán atendidas bajo las modalidades eventuales por circunstancias de la producción o de interinidad.

**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 ocho 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 85 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.

**TÍTULO III****Tiempo de trabajo****Artículo 15. *Jornada laboral.***

Se establece una jornada laboral ordinaria máxima de mil ochocientas 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 16. *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 se disfrutarán de forma rotativa.

**Artículo 17. *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.

**Artículo 18. *Licencias retribuidas***

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días naturales por nacimiento de hijo, o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Tres días laborables al año por asuntos propios, continuos o discontinuos, previo acuerdo con la Administración. Los mismos no son acumulables ni a las vacaciones ni al resto de licencias.
- d) Un día laborable por traslado del domicilio habitual.
- e) Un día por matrimonio de pariente 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.

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.

#### Artículo 19. *Lactancia.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 20. *Reducción de jornada por guarda legal y cuidado directo de parientes.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

### TÍTULO IV

#### **Suspensión del contrato por maternidad/paternidad, adopción y acogimiento y por excedencias**

#### Artículo 21. *Maternidad/paternidad, adopción y acogimiento.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 22. *Excedencia para la atención al cuidado de hijo y otros familiares.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

### TÍTULO V

#### **Condiciones económicas**

#### Artículo 23. *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 de los salarios base únicamente provenientes de Convenios o pactos colectivos, incluidos los extraestatutarios, preexistentes en el sector se establece en un 2,5 por 100.

Una vez aplicado dicho incremento el salario base a percibir en las doce mensualidades y en las tres pagas extraordinarias, se fija para el año 2002 en 627,87 euros/mes (9.418,05 euros/año).

Las cuantías de salario base superiores a 627,87 euros/mes, una vez aplicado, en su caso, el incremento referido, conformarán un nuevo complemento salarial «ad personam», que se regula en el artículo siguiente.

#### Artículo 24. *Complemento «ad personam».*

Tendrán derecho a percibir este complemento personal, de carácter consolidado y no absorbible, aquellos trabajadores que se encuentren vinculados a las empresas con anterioridad al mes de enero de 2002 si su salario base incrementado en un 2,5 por 100 respecto al percibido en el mes de diciembre de 2001 resulte superior a 627,87 euros mensuales, de manera que la diferencia entre éste y aquel conformará la cuantía del nuevo complemento salarial «ad personam».

#### Artículo 25. *Complementos de permanencia y de antigüedad.*

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, todas las cantidades que se percibían en concepto de antigüedad quedan consolidadas pasando a denominarse complemento de permanencia.

Igualmente, a partir de la misma fecha se establece el quinquenio de antigüedad de 24,04 euros, sin perjuicio de los derechos en curso de adquisición en el tramo temporal correspondiente.

#### Artículo 26. *Quebranto de moneda.*

Los Administradores podrán establecer en concepto de quebranto de moneda, el pago de una cantidad fija mensual de 60,10 euros, revisables anualmente conforme a los índices de precios al consumo, 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. En caso contrario, el trabajador abonará el total del quebranto o falta.

#### Artículo 27. *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 las pagas extraordinarias podrá prorratearse mensualmente, mediante acuerdo entre el administrador y el empleado.

#### Artículo 28. *Plus de transporte.*

Aquellos trabajadores que viniesen percibiendo plus de transporte, con inclusión de los abonados como consecuencia de Convenio o pacto colectivo, incluidos los extraestatutarios preexistentes en el sector, seguirán percibiéndolo «ad personam» en las mismas cuantías.

#### Artículo 29. *Plus de coordinación.*

Se establece un complemento salarial de puesto de trabajo en aquellos centros en los que existan más de dos 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 30. *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 0,21 euros por kilómetro, las siguientes cuantías en concepto de dietas:

Media dieta: 16,53 euros.

Dieta completa: 33,06 euros.

Dieta completa más alojamiento: 72,12 euros.

Cuando el trabajador 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 euros.

#### Artículo 31. *Retribución extraordinaria por vinculación a la administración.*

Los trabajadores que cumplan veinte años de servicios continuados en una Administración tendrán derecho a una gratificación única, no consolidable y extraordinaria por vinculación a la Administración en cuantía de salario base mensual y de complemento personal de antigüedad.

#### Artículo 32. *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  $\times$  12: 1.800 = Retribución por hora ordinaria  $\times$  1,6 = Retribución hora extraordinaria.

B) Cuando se realice en día no laborable:

Base de cotización mensual  $\times$  12: 1.800 = Retribución por hora ordinaria  $\times$  2 = Retribución hora extraordinaria.

**Artículo 33. Inaplicación del régimen salarial del Convenio.**

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 5,5% 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 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, 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 solicitante mayor información o documentación, en cuyo caso se suspenderá el referido plazo. La decisión de la Comisión Paritaria será vinculante en todo caso.

**TÍTULO VI****Protección social complementaria****Artículo 34. Incapacidad temporal.**

En los supuestos de suspensión del contrato por incapacidad temporal la empresa complementará la prestación a cargo de la Seguridad Social hasta completar la retribución del 100 por 100 que hubiera recibido en servicio activo. Este complemento 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 35. Póliza de seguro de vida.**

La empresa concertará un seguro de vida que cubra los riesgos de muerte e invalidez, por accidente, de cada empleado en cuantía individual de 30.050,61 euros, resultando beneficiario el trabajador, sus herederos o persona por el designada.

**TÍTULO VII****Clasificación profesional****Artículo 36. Categoría profesional.**

Se establece una única categoría profesional en el sector que se denomina empleado de administración de lotería y que asume el desempeño de las funciones de auxiliar al administrador, principalmente en cobros, pagos y en las tareas administrativas que conllevan.

**TÍTULO VIII****Seguridad y salud en el trabajo****Artículo 37. Prioridad de la seguridad y salud en el trabajo.**

Las representaciones de los empresarios y de los trabajadores en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para los trabajadores de Administraciones de Loterías, coinciden en que la protección de los trabajadores en materia de Salud y Seguridad, constituye un objetivo básico y prioritario para las partes firmantes 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 38. Principios de las acciones preventivas.**

Las acciones preventivas estarán fundamentadas en los siguientes principios:

1. Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando su generación, con la eliminación del factor riesgo en sí mismo y en el momento en que éste sea identificado.

2. En toda modificación del proceso o tareas se procurará que la nueva tecnología o procesos productivos no generen nuevos riesgos.

3. La empresa garantizará a 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.

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 de 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 organización del trabajo que pudieran tener repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

7. El empresario 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, 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 39. 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 concordantes 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 ésta materia, realizando las prácticas de prevención de riesgos laborales y que con objeto de salvaguardar la seguridad y la salud de los trabajadores se 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 concordantes otorgan a los Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud, así como todas aquellas de las que se doten mediante su Reglamento de funcionamiento.

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

**TÍTULO IX****Administración del Convenio y solución extrajudicial de conflictos****Artículo 40. Comisión Paritaria.**

Se constituye como órgano de administración del presente Convenio colectivo Comisión Paritaria compuesta de doce miembros, correspondien-

do 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.

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

Recibir y resolver 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  
 anrodríguez@fecoht.ccoo.es  
 información@anapal.com  
 scheredre@gestores.net

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

#### Artículo 41. *Solución extrajudicial de conflictos laborales.*

Las partes se adhieren al II Acuerdo sobre Solución de Conflictos de Conflictos Laborales –ASEC II– y a su Reglamento de aplicación –RA-SEC II– y se someten a los órganos y procedimientos de mediación, y en su caso de arbitraje, que los mismos establecen.

### TÍTULO X

#### Formación continua

#### Artículo 42. *Adhesión sectorial al III Acuerdo Nacional de Formación Continua.*

Las partes se adhieren al III Acuerdo Nacional de Formación Continua, suscrito en fecha de 19 de diciembre de 2000 por las representaciones de las Confederaciones Sindicales de la Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO), y de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME).

#### Artículo 43. *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 el ente público empresarial de loterías y apuestas del Estado.

#### Artículo 44. *Desarrollo de la formación durante la jornada laboral.*

Todos los trabajadores 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 XI

#### Régimen disciplinario

#### Artículo 45. *Faltas leves.*

Se consideran faltas leves las siguientes:

Dos faltas de puntualidad en quince días.

Una falta injustificada al trabajo durante el plazo de quince días.

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

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

La falta de aseo personal.

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

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

Los descuadros de caja, de pagos y ventas, de hasta 30 euros, cuando el trabajador tenga encomendada tal misión y no esté sujeto al régimen de quebranto de moneda.

#### Artículo 46. *Faltas graves.*

Se consideran faltas graves las siguientes:

Entre dos y seis faltas de puntualidad en treinta días.

Dos faltas injustificadas al trabajo en el plazo de treinta días, o una si ésta lo es en día de liquidación de sorteos.

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

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

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

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

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

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

La simulación de enfermedad o accidente.

Los descuadros de caja, de pagos y ventas, de hasta 60 euros, cuando el trabajador tenga encomendada tal misión y no esté sujeto al régimen de quebranto de moneda.

La reincidencia en faltas leves.

#### Artículo 47. *Faltas muy graves.*

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

Más de seis faltas de puntualidad en treinta días.

Más de tres faltas injustificadas al trabajo en el plazo de treinta días, o más de dos si estas lo son en días de liquidación de sorteos.

Los descuadros de caja, de pagos y ventas, de más de 60 euros, cuando el trabajador tenga encomendada tal misión y no esté sujeto al régimen de quebranto de moneda.

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

El robo o hurto en el centro de trabajo.

La reincidencia en faltas graves.

#### Artículo 48. *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 veinte días acompañado de apercibimiento de despido; la segunda vez hasta despido disciplinario.

#### Artículo 49. *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.

#### Disposición adicional única.

Los salarios base correspondientes al año 2001 serán los establecidos en el acuerdo extraestatutario suscrito por Fenapal y en el Convenio Colectivo firmado por ANAPAL.

#### 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 establece un incremento del salario base del 2,5 por 100 para el año 2002.

Para el año 2003 se establece un incremento referido al salario base de un 3,5 por 100, incluidas las categorías a extinguir. El complemento salarial «ad personam» se incrementará en porcentaje del 2,3 por 100.

**10867** *RESOLUCIÓN de 13 de mayo de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo para las empresas Mayoristas e Importadores de Productos Químicos Industriales y de Droguería, Perfumerías y Anexos.*

Visto el texto del Convenio Colectivo para las empresas Mayoristas e Importadores de Productos Químicos Industriales y de Droguería, Perfumerías y Anexos, (Código convenio número 9901095) que fue suscrito con fecha 17 de abril de 2002 de una parte por la Federación Española de Mayoristas de Perfumería, Droguería y Anexos, y FEDEQUIN en representación de las empresas del Sector y de otra por la Federación e Industrias Textil-Piel, Químicas y Afines de Comisiones Obreras (FITEQA-CC.OO.) y la Federación Estatal de Trabajadores del Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de UGT (FETCHTJ) en representación de los trabajadores del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartado 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 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 13 de mayo de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS MAYORISTAS E IMPORTADORES DE PRODUCTOS QUÍMICOS INDUSTRIALES Y DE DROGUERÍA, PERFUMERÍA Y ANEXOS**

**CAPÍTULO I**

**Ámbito de aplicación**

**Artículo 1. *Ámbito territorial.***

Las normas del presente convenio regirán en todo el territorio del Estado español, salvo lo dispuesto en el artículo de concurrencia de convenios.

**Artículo 2. *Ámbito funcional.***

Quedan sometidas a las estipulaciones del convenio todas aquellas empresas que tengan como actividad principal alguna de las siguientes:

Importación, Exportación y Comercio al por mayor de productos químicos industriales.

Importación, Exportación y Comercio al por mayor de perfumería y droguería.

Importación, Exportación y Comercio al por mayor de productos de plásticos.

Importación, Exportación y Comercio al por mayor de productos de pintura.

Importación, Exportación y Comercio al por mayor de productos colorantes.

Importación, Exportación y Comercio al por mayor de material científico sanitario.

Importación, Exportación y Comercio al por mayor de materias primas farmacéuticas.

Importación, Exportación y Comercio al por mayor de material de laboratorio y ortopédico.

Importación, Exportación y Comercio al por mayor de productos de ortopedia.

La referencia que se realiza, en este artículo bajo la denominación «comercio», es meramente a título enunciativo y para distinguir esta actividad de la de atención al público en actividad minorista.

**Artículo 3. *Ámbito personal.***

El presente convenio afectará a todo el personal empleado en los centros de trabajo de las empresas incluidas en el ámbito territorial y funcional descrito anteriormente a excepción del comprendido en los artículos 1.º apartado 2.º y 3.º del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 4. *Ámbito temporal.***

El presente convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Su duración será hasta el 31 de diciembre del 2004.

Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2002 para el primer año de su vigencia y al 1 de enero del 2003 y 2004 en el segundo y tercer año de vigencia.

El pago de los posibles atrasos salariales devengados con ocasión de la retroactividad económica, se abonarán en el plazo de un mes a contar desde el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», o con anterioridad mediante acuerdo con los representantes de los trabajadores.

No obstante, las organizaciones firmantes, recomiendan a sus asociados la aplicación inmediata de los efectos económicos del presente convenio.

Este convenio se entenderá denunciado sin necesidad de que medie comunicación, comprometiéndose ambas partes a iniciar la negociación de un nuevo convenio dos meses antes de finalizar su vigencia.

**Artículo 5. *Indivisibilidad del convenio.***

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente por lo que en el supuesto de que la Autoridad laboral en el ejercicio de sus facultades impugnase alguna de sus cláusulas, quedaría sin eficacia práctica en su totalidad, debiendo reconsiderar todo su contenido.

En tal caso, la comisión mixta paritaria vendrá obligada a iniciar las nuevas deliberaciones en el plazo máximo de tres días, contados a partir de la notificación de la resolución administrativa.

**Artículo 6. *Concurrencia del convenio con condiciones laborales derivadas de otras fuentes.***

Las disposiciones contenidas en el presente convenio no serán de aplicación para aquellas empresas y trabajadores que, incluidos en su ámbito funcional se rijan en la actualidad por otro convenio colectivo, salvo que de mutuo acuerdo opten por adherirse a este convenio. No obstante ello, las partes firmantes del presente convenio expresan su voluntad de que el mismo constituya referencia exclusiva y eficaz para regular todo aquello que no estuviera expresamente previsto en dichos convenios de empresa.

**Artículo 7. *Garantías personales.***

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo superiores a las establecidas en el presente convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual. Tal garantía será de carácter exclusivamente personal, sin que pueda entenderse vinculada a puesto de trabajo, categorías profesionales y/o grupos profesionales y otras circunstancias, por lo que el personal de nuevo ingreso no podrá alegar a su favor las condiciones más beneficiosas de que hayan disfrutado los trabajadores que anteriormente ocupasen los puestos de trabajo a que sea destinado o promovido.

**Artículo 8. *Condiciones posteriores a la entrada en vigor del convenio.***

Las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación en todo o en alguno de los conceptos retributivos existentes en la fecha de promulgación de las nuevas disposiciones o que supongan creación de otros nuevos, única y exclusivamente tendrán eficacia práctica en cuanto que considerados en su totalidad y en cómputo anual superen el nivel total de este convenio. En caso contrario se considerarán absorbidas por las condiciones del presente convenio.

**Artículo 9. *Derecho supletorio.***

Será de aplicación supletoria al presente convenio el Estatuto de los Trabajadores en lo que no se oponga al contenido de este convenio colectivo y normas concordantes.