

## **Convenio colectivo para a empresa Comar Operadora de Lugo, S.A. (Anos 2005-2007)<sup>1</sup>**

### Capítulo I

#### Disposicións xerais

##### Artigo 1º.-Ámbito.

Ámbito funcional. Este convenio colectivo de traballo rexerá as relacións de traballo na empresa Comar Operadora de Lugo, S.A., na actividade empresarial de explotación de máquinas recreativas e explotación de salóns recreativos.

Ámbito territorial. Este convenio será de aplicación a todos os centros de traballo que o devandito grupo empresarial teña establecidos ou poida establecer na provincia de Lugo.

Ámbito persoal. O convenio afecta a todos os traballadores que presten os seus servizos na devandita empresa, así como os que se contraten durante a súa vixencia. Só quedan excluídos aqueles traballadores que ocupan dirección executiva ou xerencial, que serán persoal fóra de convenio.

##### Artigo 2º.-Vixencia e duración.

Este convenio entrará en vigor, para todos os efectos, o día primeiro de xaneiro do ano dous mil cinco (2005), independentemente da súa data de publicación no diario oficial que corresponda, e permanecerá vixente ata o día trinta e un de decembro do ano dous mil sete (2007).

##### Artigo 3º.-Denuncia.

Este convenio deberá ser denunciado por calquera das partes, mediante comunicación escrita e cunha antelación mínima dun mes á data de finalización deste. A ausencia de denuncia deste significará a prórroga do convenio por períodos anuais nos mesmos termos deste convenio.

##### Artigo 4º.-Garantías persoais.

Respectaranse a título individual as condicións económicas pactadas cos traballadores, que fosen superiores ás establecidas neste convenio, consideradas no seu conxunto e en cómputo anual, manténdose como garantía persoal.

##### Artigo 5º.-Comisión paritaria interpretativa.

Constituirase unha comisión paritaria entre as partes asinantes deste convenio. O citado órgano, integrado por dous representantes (1 da empresa e 1 dos traballadores), cumprirá as funcións de aplicación do pactado, así como do seu seguimento e interpretación. No caso de non se chegar a acordo na devandita comisión, ambas as partes se someten á competencia do organismo de mediación e arbitrase que existise e á xurisdición competente.

### Capítulo II

#### Réxime xeral

##### Artigo 6º.-Facultade de dirección.

A organización técnica e práctica do traballo correspóndelle á dirección da empresa, respectando os dereitos básicos dos traballadores/as.

##### Artigo 7º.-Xornada de traballo.

A xornada de traballo será de 1.826 horas anuais de traballo efectivo, cunha distribución de 40 horas semanais de termo medio.

---

<sup>1</sup> Publicado no DOG núm. 65, do 6 de abril de 2005.

#### Artigo 8º.-Vacacións.

O período de vacacións anual terá unha duración de 30 días naturais.

Aquel persoal que traballe en festivos terá dereito aos días naturais correspondentes en compensación dos días festivos traballados. O seu desfrute realizarase nun período non acumulable ao período de vacacións.

#### Artigo 9º.-Permisos retribuídos.

A empresa concederá as licenzas retribuídas que a continuación se indican, sempre que se solicite por escrito e con xustificación da súa necesidade.

1. Por matrimonio do traballador, 15 días naturais.
2. Por nacemento de fillo, 4 días naturais: no suposto de non coincidir, polo menos, 2 días hábiles no cómputo dos 4 días naturais, ampliarase o permiso como garantía mínima de desfrutar polo menos 2 días hábiles.
3. Por falecemento, enfermidade grave e operación cirúrxica do cónxuxe, pais ou fillos, 3 días naturais que se ampliarán a 5 cando sexa necesario desprazarse por estes feitos fóra da comunidade autónoma.
4. Por falecemento do avó, tío ou cuñado, 2 días naturais, que se ampliarán a 4 días naturais cando o óbito acontecese fóra da comunidade autónoma.
5. Por traslado de domicilio, 1 día hábil.

#### Artigo 10º.-Permisos non retribuídos.

Poderanse conceder ata un máximo de dous días de permiso non retribuídos anuais, quedando obrigado o solicitante a lle comunicar ao Departamento de RRHH, cunha antelación mínima de 20 días, a data de ausencia ao traballo mediante escrito asinado polo interesado co visto e prace do responsable da empresa ou departamento. Condiciónase a coincidencia nesta situación de máis dunha persoa á operatividade da empresa; no caso de que esta se vexa alterada, a dirección da empresa outorgará o número de permisos posibles en función do momento de solicitude, concedéndose en primeiro lugar as que antes se solicitasen.

#### Artigo 11º.-Admisión de persoal.

A contratación do persoal é de exclusiva competencia da dirección da empresa, e farase por escrito dentro dos límites das disposicións legais vixentes.

A empresa procurará cubrir as vacantes que se produzan co persoal pertencente ao cadro de persoal que se considere idóneo para o seu desempeño, antes de proceder á admisión de novo persoal.

#### Artigo 12º.-Período de proba.

Observarase o disposto no artigo 14 do Estatuto dos traballadores.

#### Artigo 13º.-Aviso previo de cesamento.

O persoal que desexe rescindir a súa relación laboral coa empresa deberallo notificar por escrito cunha antelación mínima de tres meses, no caso dos responsables de sección (taller, caixa, salóns, comercial), e dun mes no resto dos empregados, persoal cualificado e non cualificado.

No caso de incumprimento por parte do traballador da obriga de aviso previo coa indicada antelación, descontarase da liquidación o importe dun día de salario por cada día de atraso no aviso previo.

#### Artigo 14º.-Mobilidade funcional.

Observarase o disposto no artigo 39 do Estatuto dos traballadores.

Artigo 15°.-Mobilidade xeográfica.

Observarase o disposto no artigo 40 do Estatuto dos traballadores.

Artigo 16°.-Categorías profesionais.

Preséntanse a continuación as distintas categorías profesionais que desenvolverán a actividade na empresa operadora. Tendo en conta a posible aplicación deste convenio a distintas empresas operadoras, preséntanse algunhas categorías con distintos rangos, en función do volume de traballo das operadoras. De forma xenérica e sen cuestionar as funcións específicas de cada un dos postos de traballo, establécense unha serie de tarefas de interese xeral que indistintamente da categoría profesional que se posúa son de obrigado cumprimento por calquera membro do cadro de persoal. A entrega de documentacións nos locais, o apoio en tarefas de subministración de cambios (moedas), o apoio a tarefas de recadación, de mantemento ou de cambios de máquinas, apoio en atención a clientes nos salóns son tarefas que de modo excepcional todo o persoal deberá realizar, indistintamente do grupo ou a categoría profesional á cal pertencen, todo iso sen menoscabo do disposto no artigo 39 do ET.

\*Grupo I.

Administrativo.

A persoa que ocupa o devandito posto é a responsable de desenvolver todo o proceso administrativo: a tramitación de documentación de máquinas, o control da caixa e as recadacións diarias, e por último a introdución dos datos contables na aplicación contable. Poderá realizar igualmente funcións de recepcionista cando o volume da explotación, e por ausencia específica deste posto, así o requira. Así mesmo, tamén se encargará de realizar todo tipo de tarefa de carácter administrativo, comunicación escrita, telefónica, mailing, etc. que en ausencia do posto de auxiliar administrativo teña que realizar.

Recepcionista/administrativo.

A persoa que ocupa este posto encargárase de recibir todas as comunicacións que, vía teléfono, vía visita ou por calquera medio, cheguen á empresa e darlles traslado aos empregados que correspondan en cada caso. Tamén se encargará de realizar todo tipo de tarefa de carácter administrativo, comunicación escrita, telefónica, mailing, etc... que en ausencia do posto de auxiliar administrativo teña que realizar.

Auxiliar administrativo.

A persoa que ocupa o posto encargárase de realizar todo tipo de tarefa de carácter administrativo, comunicación escrita, telefónica, mailing, etc... Asistirá en todo momento o posto de administrativo e o de recepcionista/administrativo nos labores administrativos.

\*Grupo II.

Responsable comercial A.

Naquelas empresas ou delegacións en que sexa necesario polo seu volume de traballo e expansión zonal e requiran unha maior dedicación ao coñecemento do mercado, e onde a función do responsable de explotación necesite ser reforzada no aspecto comercial. A persoa que ocupa o devandito posto deberá defender fundamentalmente os aspectos encamiñados a conseguir un maior control de calidade e atención da empresa e inclusive a captación de novos clientes. Manterá unha estreita relación co responsable de explotación, cubrindo as súas necesidades e prestando o apoio necesario para a consecución dos obxectivos marcados. Coordinará e organizará o equipo de comerciais tutelando o seu traballo e as súas actuacións comerciais.

Establécese que para esta categoría se deberá contar cun equipo comercial de polo menos 4 persoas.

#### Responsable comercial B.

Naquelas empresas ou delegacións en que sexa necesario polo seu volume de traballo e expansión zonal e requiran unha maior dedicación ao coñe

cemento do mercado, e onde a función do responsable de explotación necesite ser reforzada no aspecto comercial. A persoa que ocupa o devandito posto deberá defender fundamentalmente os aspectos encamiñados a conseguir un maior control de calidade e atención da empresa e inclusive a captación de novos clientes. Manterá unha estreita relación co responsable de explotación, cubrindo as súas necesidades e prestando o apoio necesario para a consecución dos obxectivos marcados. Coordinará e organizará o equipo de comerciais tutelando o seu traballo e as súas actuacións comerciais.

Establécese que para esta categoría se deberá contar cun equipo comercial de ata 4 persoas.

#### Comercial.

A persoa que ocupa este posto terá como tarefa principal o mantemento da carteira de clientes, realizará visitas periódicas encamiñadas a recoller as impresións e necesidades do cliente, dando resposta aos seus requirimentos e encamiñándoo cara ao plan comercial definido pola empresa. De igual forma colaborará de xeito moi estreito co responsable de explotación na apertura de novos locais ou establecementos. De forma xeral e en explotacións con salóns, cuxo número non requira a existencia da figura do encargado de salóns, esta función pode ser asumida polo comercial. Puntualmente e ante necesidades motivadas polo calendario, baixas, etc. realizará as funcións do posto de recadador. O comercial conta cunha experiencia de polo menos 3 anos como asistente comercial.

#### Asistente comercial.

A persoa que ocupa o devandito posto realiza as mesmas funcións que o comercial, só que en tempo non acadou os tres anos de experiencia requiridos para o posto de comercial. Puntualmente e ante necesidades motivadas polo calendario, baixas, etc. realizará as funcións do posto de recadador.

#### \*Grupo III.

##### Responsable técnico.

A persoa que o ocupa deberá realizar funcións de información e asesoramento ao servizo técnico. É responsabilidade del canalizar todas as fontes de información, recibíndoa e transmitíndoa cando esta se produza por requirimento de calquera integrante do servizo de asistencia técnica. Deberá obter e comprobar toda aquela información que facilite, corrixa ou mellore as actuacións cotiás do servizo. Manterá continuo contacto cos departamentos técnicos dos fabricantes e distribuidores e buscará as solucións apropiadas a cada caso. Así mesmo, estará en condicións de realizar funcións de técnico de mantemento cando sexa preciso.

##### Responsable de taller explotación A.

A persoa que ocupa o devandito posto será a responsable de todo o servizo técnico, organizando o traballo que se vai realizar no taller, asignando e distribuíndo os técnicos de mantemento e asistentes

técnicos nas zonas específicas rotatorias. Así mesmo, asignaralles as tarefas aos mozos de taller no propio taller. Realizará o seguimento do SAT en zona, comprobando a súa calidade e eficacia, e atenderá as consultas e necesidades dos demais técnicos. Naquelas explotacións en que non exista a figura de responsable de recambios, responsabilizarase así mesmo do almacén de recambios realizando os pedidos oportunos para o seu mantemento. Así mesmo, estará en condicións de realizar funcións de técnico de mantemento cando sexa preciso.

Establécese que para esta categoría se deberá contar cun equipo técnico de polo menos 10 persoas.

Responsable de taller explotación B.

A persoa que ocupa o devandito posto será a responsable de todo o servizo técnico, organizando o traballo que se vai realizar no taller, asignando e distribuíndo os técnicos de mantemento e asistentes técnicos nas zonas específicas rotatorias. Así mesmo, asignaralles as tarefas aos mozos de taller no propio taller. Realizará o seguimento do SAT en zona, comprobando a súa calidade e eficacia, e atenderá as consultas e necesidades dos demais técnicos. Naquelas explotacións en que non exista a figura de responsable de recambios, responsabilizarase así mesmo do almacén de recambios realizando os pedidos oportunos para o seu mantemento. Así mesmo, estará en condicións de realizar funcións de técnico de mantemento cando sexa preciso.

Establécese que para esta categoría se deberá contar cun equipo técnico de polo menos 5 persoas.

Responsable de taller explotación C/ xefe de equipo.

A persoa que ocupa o devandito posto será a responsable de todo o servizo técnico, organizando o traballo que se vai realizar no taller, asignando e distribuíndo os técnicos de mantemento e asistentes técnicos nas zonas específicas rotatorias. Así mesmo, asignaralles as tarefas aos mozos de taller no propio taller. Realizará o seguimento do SAT en zona, comprobando a súa calidade e eficacia, e atenderá as consultas e necesidades dos demais técnicos. Naquelas explotacións en que non exista a figura de responsable de recambios, responsabilizarase así mesmo do almacén de recambios realizando os pedidos oportunos para o seu mantemento. Así mesmo, estará en condicións de realizar funcións de técnico de mantemento cando sexa preciso.

Técnico de mantemento.

A persoa que ocupa o devandito posto deberá realizar un servizo de asistencia técnica e/ou mantemento ás máquinas recreativas instaladas en diversos establecementos situados na zona de influencia da empresa, substituíndo para iso, se fose necesario, as pezas ou elementos necesarios para o efecto. Procederá á súa instalación e preparación previa e cubrirá todos os soportes documentais necesarios a cada actuación específica. Ofreceralle ao cliente un trato competente e correcto, recollendo del cal

quera incidencia ou suxestión para a súa comunicación posterior ao seu responsable inmediato. Tamén realizará asistencia técnica e mantemento a máquinas recreativas en taller. O persoal ao cal se lle recoñeza esta categoría deberá contar con polo menos 3 anos de experiencia en categorías inferiores ou unha cualificación técnica e experiencia previa ao posto que o avale de forma suficiente.

Asistente técnico.

A persoa que ocupa o devandito posto deberá realizar fundamentalmente tarefas de apoio ao técnico de mantemento. Deberá realizar un servizo de asistencia técnica e/ou mantemento ás máquinas recreativas instaladas en diversos establecementos situados na zona de influencia da empresa, substituíndo para iso, se fose necesario, as pezas ou elementos necesarios para o efecto; tratarase de reparacións con baixa complicación técnica de solución. Procederá á súa instalación e preparación previa e cubrirá todos os soportes documentais necesarios a cada actuación específica. Tamén realizará asistencia técnica e mantemento a máquinas recreativas en taller. Ofreceralle ao cliente un trato competente e correcto, recollendo del calquera incidencia ou suxestión para a súa comunicación posterior ao seu responsable inmediato.

Mozo de taller.

A persoa que ocupa o devandito posto encargarse de prestar colaboración no transporte, limpeza e mantemento de máquinas recreativas.

\*Grupo IV.

Recadador A.

A persoa que ocupa o devandito posto deberá realizar o baleirado, reconto e liquidación ante o cliente das moedas existentes no/s caixón /s das máquinas. Para iso seguirá a orde e o itinerario preestablecidos; ofrecéndolle ao cliente un trato competente realizará todo o proceso de forma clara e transparente de xeito que non ofrezca ningún tipo de dúbida e desconfianza nel. Recollerá calquera incidencia ou suxestión por parte do cliente, e faralla chegar polo procedemento establecido ao seu inmediato superior. Procederá a realizar a liquidación diaria por zona ante o responsable de caixa ou, no seu defecto, ante o responsable de explotación. O recadador conta cunha experiencia de polo menos 3 anos como recadador B.

#### Recadador B.

A persoa que ocupa o devandito posto deberá realizar o baleirado, reconto e liquidación ante o cliente das moedas existentes no/s caixón /s das máquinas. Para iso seguirá a orde e o itinerario preestablecidos; ofrecéndolle ao cliente un trato competente realizará todo o proceso de forma clara e transparente de xeito que non ofrezca ningún tipo de dúbida e desconfianza nel. Recollerá calquera incidencia ou suxestión por parte do cliente, e faralla chegar polo procedemento establecido ao seu inmediato superior. Procederá a realizar a liquidación diaria por zona ante o responsable de caixa ou, no seu defecto, ante o responsable de explotación. O recadador conta cunha experiencia de polo menos 2 anos como asistente a recadador.

#### Asistente recadador.

A persoa que ocupa o devandito posto realiza as mesmas funcións que o recadador, só que en tempo non chegou aínda aos dous anos requiridos no posto de recadador.

#### \*Grupo V.

##### Responsable de salóns A.

Naquelas empresas ou delegacións en que sexa necesaria a existencia deste posto polo seu volume de traballo e polo número de salas en explotación, a persoa que ocupa este posto será a responsable de organizar e controlar os medios postos á súa disposición co fin de conseguir o nivel de calidade exixido pola empresa nos salóns recreativos. Realizará aquelas tarefas administrativas específicas á súa xestión e manterá continuo contacto co responsable da explotación, informando de todas as incidencias que requiran a súa directa intervención e participando no deseño do programa anual de obxectivos, específicos a esta función.

O responsable de salóns A contará con polo menos 5 salóns baixo o seu control e polo menos deberá contar con 3 anos de experiencia na supervisión de salóns de máquinas, ou ben como responsable de salóns B ou C, ou ben como adxunto ao responsable de salóns.

##### Responsable de salóns B.

Naquelas empresas ou delegacións en que sexa necesaria a existencia deste posto polo seu volume de traballo e polo número de salas en explotación, a persoa que ocupa este posto será a responsable de organizar e controlar os medios postos á súa disposición co fin de conseguir o nivel de calidade exixido pola empresa nos salóns recreativos. Realizará aquelas tarefas administrativas específicas á súa xestión e manterá continuo contacto co responsable da explotación, informando de todas as incidencias que requiran a súa directa intervención e participando no deseño do programa anual de obxectivos, específicos a esta función.

O responsable de salóns B contará con polo menos 3 salóns baixo o seu control e polo menos deberá contar con 1 ano de experiencia na supervisión de salóns de máquinas, ou ben como responsable de salóns C, ou ben como adxunto ao responsable de salóns.

##### Responsable de salóns C.

Naquelas empresas ou delegacións en que sexa necesaria a existencia deste posto polo seu volume de traballo e polo número de salas en explotación, a persoa que ocupa este posto será a

responsable de organizar e controlar os medios postos á súa disposición co fin de conseguir o nivel de calidade exixido pola empresa nos salóns recreativos. Rea

lizará aquelas tarefas administrativas específicas á súa xestión e manterá continuo contacto co responsable da explotación, informando de todas as incidencias que requiran a súa directa intervención e participando no deseño do programa anual de obxectivos, específicos a esta función.

**Operador de sala de máquinas A.**

A persoa que ocupa este posto é a encargada de atender o cliente nas salas de xogo, dispensando cambios, atendendo as peticións do servizo de hostalaría e aclarando todo tipo de dúbidas sobre o funcionamento dos distintos tipos de máquinas instaladas. Tamén deberá colaborar no mantemento e limpeza do equipamento da sala, especialmente máquinas recreativas.

As persoas que pertencen a esta categoría deberá contar con polo menos 2 anos de experiencia en traballo nas salas coa categoría de operador de salóns B.

**Operador de sala de máquinas B.**

A persoa que ocupa este posto é a encargada de atender o cliente nas salas de xogo, dispensando cambios, atendendo as peticións do servizo de hostalaría e aclarando todo tipo de dúbidas sobre o funcionamento dos distintos tipos de máquinas instaladas. Tamén deberá colaborar no mantemento e limpeza do equipamento da sala, especialmente máquinas recreativas.

**Artigo 17º.-Valoración do desempeño.**

Establécese un sistema de avaliación do desempeño que lles permita tanto aos traballadores coma á dirección da empresa coñecer o grao de desempeño obtido na execución das tarefas propias do posto.

**Períodos de avaliación:**

-Trimestral/semestral, aos tres meses e seis meses do ingreso na empresa, para o persoal de recente incorporación, ata os seis meses de antigüidade.

-Semestral, en xuño e decembro, para o persoal cunha antigüidade de entre 6 meses e tres anos.

-Anual, en decembro, para o persoal con máis de tres anos de antigüidade.

No caso de desconformidade co resultado da valoración, o interesado poderá trasladar esta ao delegado do persoal, o cal, xunto co interesado, poderá dispor unha entrevista de aclaración coa xerencia da empresa e a dirección de recursos humanos.

**Artigo 18º.-Plan de formación anual.**

A dirección da empresa comprométese a consultar anualmente as previsións de formación para o colectivo de traballadores da empresa co delegado ou os delegados de persoal, escoitar as súas achegas nesta materia, e telas en conta para a elaboración dos plans de formación anuais.

**Artigo 19º.-Promoción interna.**

Ante a necesidade de cubrir calquera posto de traballo, a empresa comprométese a comunicarllo publicamente, para que así deste xeito calquera traballador se poida presentar á devandita convocatoria. En caso de que esta ou quede deserta ou non coincida o perfil do posto co perfil dos traballadores presentados, a dirección poderá optar pola súa selección de modo externo.

**Artigo 20º.-Excedencias.**

O traballador con polo menos un ano de antigüidade na empresa ten dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de se situar en excedencia voluntaria, por un prazo non menor a dous anos e non maior de cinco anos. Este dereito só poderá ser exercido outra vez polo mesmo traballador se transcorreran catro anos desde o final da anterior excedencia. O traballador

excedente conserva só un dereito preferente ao reingreso no seu posto de traballo durante o primeiro ano; pasado este, terá dereito preferente a un posto igual ou de similar categoría nas vacantes que se producisen na empresa. Calquera excedencia deberá ser comunicada cun prazo de aviso previo de polo menos 2 meses.

Calquera excedencia das antes citadas estaría exenta de cotización á Seguridade Social.

### Capítulo III

#### Percepcións económicas

Artigo 21º.-Estrutura salarial.

A estrutura salarial para o salario de convenio establecerase do seguinte modo:

Salario base: segundo anexo salarial.

Complemento carencia incentivo: 20% do salario base.

Complemento de asistencia e puntualidade: 15% do salario base.

Entenderase como salario de convenio o formado polos seguintes conceptos:

Salario base: será a retribución do traballador fixada por unidade de tempo ou de obra, respecto ao posto de traballo desempeñado, sen atender ás circunstancias que motivan a percepción dos complementos.

Complemento carencia incentivo: será aquel complemento que perciban os traballadores que non estean sometidos a incentivo, e mentres non se regule un de produtividade.

Este complemento supón para efectos globais o 20% do salario base.

De se producir un descenso na actividade dun traballador respecto aos seus compañeiros de categoría, e este descenso obedecese a causas alleas á organización e dirección da empresa e puidesen ser voluntarias e individuais, este complemento será obxecto de revisión na contía que a empresa coide oportuno.

No caso de que en futuros convenios se regulase un complemento de produtividade ou sistema de incentivos, o complemento de carencia de incentivo desaparecería, quedando englobado no novo que se regule.

A implantación ou modificación dun réxime de incentivos en ningún caso poderá supor que, a igual actividade entre traballadores dunha mesma categoría, se produza unha perda na retribución do traballador neste concepto e no mesmo posto de traballo.

Complemento de asistencia e puntualidade: será aquel complemento que prima a presenza efectiva do traballador sobre a totalidade do horario laboral. Este complemento supón, para efectos globais, o 15% do salario base.

Dada a condición deste complemento, que se devenga por días efectivos de traballo, establécese a seguinte regulación no caso de faltas de asistencia ou puntualidade:

a) Considérase falta de asistencia ao traballo calquera falta ao traballo non xustificada, a partir de 4 horas de ausencia continuada do posto de traballo. A falta de asistencia non xustificada comportará a perda da totalidade deste complemento na nómina do mes en que se produza a falta, á marxe de posibles sancións que se vaian impor, recollidas no artigo 40º deste convenio colectivo.

b) Considérase falta de puntualidade o atraso de máis de 5 minutos na hora de entrada na empresa sobre o horario oficial.

As faltas de puntualidade comportarán a perda do complemento nas seguintes contías:

-A partir de 3 faltas nun período de 15 días: 1/10 parte do complemento.

-A partir de 6 faltas nun período de 30 días: 1/3 parte do complemento.

-A partir de 9 faltas nun período de 30 días: totalidade do complemento.

Todo atraso superior a 30 minutos e que non sexa considerado como falta de asistencia (máis de 4 horas), na hora de entrada oficial, computarase como 2 faltas de puntualidade.

Artigo 22º.-Complemento de quebranto de moeda.

Establécese un complemento de quebranto de moeda nas seguintes contías:

10 A (dez euros) mensuais en doce pagas para o persoal dos grupos III e V.

30 A (trinta euros) mensuais en doce pagas para o persoal do grupo IV (aboaráselle este concepto ao persoal do grupo II, mentres realice funcións do grupo IV, en cantidade proporcional ao tempo dedicado a estas tarefas durante o mes). De igual xeito, pagaráselles a devandita cantidade a aquelas persoas do grupo I que realicen funcións de caixeiro.

Artigo 23º.-Complemento de desgaste de ferramentas.

Establécese un complemento de desgaste de ferramentas na seguinte contía:

5 A (cinco euros) mensuais en doce pagas para o persoal do grupo III.

Artigo 24º.-Complemento extrasalarial/multas de tráfico.

Establécese un complemento extrasalarial/multas de tráfico, durante a xornada de traballo, na seguinte contía:

20 €(vinte euros) mensuais en doce pagas para o persoal dos grupos II, III, IV.

Artigo 25º.-Complemento de representación.

Establécese un complemento de representación na seguinte contía:

200 €(douscentos euros) mensuais en doce pagas para o persoal do grupo II.

Artigo 26º.-Complemento responsable de salóns.

Establécese un complemento responsable de salóns para aquelas persoas que desempeñen a función de responsable de salóns ocasionalmente e que teñan a categoría de operador de sala; fíxase a seguinte contía:

200 A (douscentos euros) mensuais en doce pagas.

Artigo 27º.- Complemento dispoñibilidade gardas

Establécese un complemento dispoñibilidade gardas para aquelas persoas que, ou ben en fin de semana ou ben en festivo, se manteñan en situación de atención á realización de asistencia técnica ou de cambios de moedas a calquera local asignado á súa zona de traballo habitual.

Fin de semana: 30,05 euros.

Festivo: 30,05 euros.

Artigo 28º.-Gratificacións extraordinarias.

Establécense dúas gratificacións extraordinarias de xullo e decembro. O importe destas gratificacións comporase de salario base, complemento carencia incentivo e complemento de asistencia. Respecto ao aboamento destas gratificacións, a empresa procederá a realizar as transferencias bancarias antes dos días 20 de xullo e 20 de decembro.

Artigo 29º.-Horas extraordinarias.

As horas que realicen en exceso os traballadores sobre a xornada establecida no artigo 7º deste convenio serán consideradas extraordinarias.

En canto ao pagamento das horas extraordinarias, a empresa poderá optar entre aboar as devanditas horas ou ben compensalas con tempos equivalentes a descanso retribuído. No caso de ser aboadas, aboaranse como unha hora ordinaria, e no caso de que se opte pola opción de descanso, aplicarase a concesión de igual tempo de descanso.

### Artigo 30º.-Anticipos.

Os traballadores afectados por este convenio terán dereito a percibir anticipos á conta do traballo persoal ata 3 mensualidades do salario total.

Fíxase como contía máxima do fondo destinado a anticipos de calquera tipo a cantidade de 12.000 A (doce mil euros) por empresa, para a totalidade dos empregados subscritos a este convenio. En ningún caso se poderá superar o devandito fondo, tendo que se reintegrar o anticipado antes de conceder anticipos excedentes.

Os anticipos devolveranse na forma que conveñan de mutuo acordo o traballador e a empresa, computando como data de inicio para a devolución a correspondente ao mes seguinte á data de solicitude, e como prazo máximo de devolución os establecidos no seguinte calendario:

#### Calendario para a devolución de anticipos

Cantidade anticipada Prazo de devolución

1 mensualidade de salario Un máximo de 12 meses

2 mensualidades de salario Un máximo de 18 meses

3 mensualidades de salario Un máximo de 24 meses

### Artigo 31º.-Xubilación anticipada.

En relación coa xubilación e acolléndose a empresa ao Real decreto 1194/1985, no cal se prevé a posibilidade de adiantar a data de xubilación nun ano anticipándoa aos 64 anos. Neste caso o traballador no perdería ningunha porcentaxe sobre a súa futura xubilación. A xubilación producirase nas seguintes condicións:

-A empresa comunicarlle por escrito ao traballador a extinción do contrato de traballo con polo menos un mes de antelación ao cumprimento da idade de 64 anos.

-A baixa do traballador xubilado será simultaneamente cuberta por outro traballador de nova contratación. Os contratos que se celebren para substituír os traballadores que se xubilen poderanse concertar ao abeiro de calquera das modalidades de contratación vixentes excepto a contratación a tempo parcial e a modalidade prevista no artigo 15.1º b) do Estatuto dos traballadores.

-A duración dos novos contratos será, como mínimo, dun ano; se o traballador cesa antes dese termo, salvo que o cesamento se deba a forza maior ou despedimento declarado procedente pola xurisdición competente, o empresario deberao substituír por un traballador de nova contratación cuxa duración mínima será o tempo que reste ata completar o ano para o que foi contratado para substituír o traballador xubilado.

-O contrato formularase por escrito en que se fará constar o nome do traballador xubilado, e rexistrarse no Inem.

### Artigo 32º.-Corrección de erros na táboa.

No suposto de que se detecte un erro nas táboas salariais do convenio, de acordo cos criterios cos que se elaborou, reunirse a comisión negociadora para corrixilos.

### Artigo 33º.-Prestación por morte, viuvez ou invalidez.

As empresas afectadas por este convenio concertarán unha póliza de seguros que lles garanta aos seus traballadores unha indemnización de 25.000 A (vinte e cinco mil euros) por morte, invalidez total, absoluta e grande invalidez derivada de accidente de traballo.

### Artigo 34º.-Incapacidade temporal.

Cando o traballador se vexa afectado por IT derivada de accidente de traballo, ou se encontre en situación de hospitalización, calquera que sexa a causa da IT neste último suposto, a empresa

abará un complemento de ata o 100% do salario mensual, mentres dure a situación que motivou o seu aboamento.

Nos casos de IT por enfermidade común, e para a primeira baixa, no período dun ano aplicarase unha compensación do 100% do salario mensual. No caso de reiteración de baixa por enfermidade común no período dun ano (12 meses desde a última baixa), aplicarase o seguinte cadro de complementación:

Duración da baixa	Porcentaxe para percibir
Do 1º ao 3º día ambos inclusive	50% do salario mensual
Do 4º ao 20º ambos inclusive	75% do salario mensual
Do 21º en diante	85% do salario mensual

Artigo 35º.-Axudas de custo.

As axudas de custo para o persoal que, en razón dos métodos de organización da empresa, deba efectuar saídas fóra do municipio en que radica o centro de traballo, quedan establecidas da seguinte forma:

- a) Axuda de custos completa: fíxase na contía de 30 A (trinta euros) para todas as categorías.
- b) Media axuda de custos: serán de 11 A (once euros) para todas as categorías, e para os anos 2005 e 2006, e será de 12 A (doce euros) para o ano 2007.

Terase dereito á axuda de custos completa sempre e cando o desprazamento que se realice obrigue a pernoitar fóra do domicilio habitual. O aloxamento será aboado pola empresa de forma independente e non incluírá este aboamento ningunha das comidas (almorzo, comida ou cea); os gastos orixinados polo transporte en calquera dos casos será sempre por conta da empresa.

Artigo 36º.-Incremento salarial.

Para os anos 2005, 2006 e 2007 establécese a seguinte revisión salarial:

Incremento de IPC previsto sobre os conceptos da táboa salarial a comezo de ano con revisión de IPC resultante ao final do ano, co pagamento dos atrasos correspondentes, ou a integración da can

tidade sobranse nun concepto á conta convenio para absorber en convenios posteriores.

#### Capítulo IV

##### Réxime disciplinario

Artigo 37º.-Réxime disciplinario.

Os traballadores pertencentes ás empresas reguladas por este convenio e afectos a el poderán ser sancionados de acordo coa gradación de faltas e sancións que se establecen nos artigos seguintes.

Artigo 38º.-Gradación de faltas.

Toda falta cometida por un traballador se clasificará, atendendo á súa importancia, transcendencia e intención, en leve, grave e moi grave.

Artigo 39º.-Faltas leves.

Consideraranse faltas leves as seguintes:

1. Abandonar momentaneamente o servizo sen causa xustificada.
2. Faltas de puntualidade.
3. Descoidos na conservación de material.
4. Falta de aseo ou limpeza persoal.

5. Discutir violentamente cos compañeiros dentro da xornada de traballo.

Artigo 40º.-Faltas graves.

Consideraranse faltas graves as seguintes:

1. Faltar ao traballo un día ao mes sen causa xustificada.
2. Entregarse a xogos durante a xornada de traballo.
3. Desobedecer aos superiores en calquera materia de traballo, incluída a resistencia e obstrución a novos métodos de organización do traballo.

4. A negligencia ou desidia no traballo que afecte a súa boa marcha.

5. A reincidencia en falta leve dentro dun mesmo trimestre.

6. Non atender ao público coa corrección e dilixencia debidas.

7. Suspensión do carné de conducir.

Artigo 41º.-Faltas moi graves.

Consideraranse faltas moi graves as seguintes:

1. As faltas inxustificadas de asistencia ao traballo durante dous ou máis días sen causa xustificada.

2. A fraude, deslealdade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas. O furto ou roubo, tanto aos seus compañeiros de traballo como á empresa ou calquera outra persoa dentro das dependencias dela, ou durante a xornada de traballo realizada en calquera outro lugar.

3. A simulación de enfermidade ou accidente. A realización de traballos de calquera índole por conta allea ou propia en período de baixa, e calquera mani

pulación feita para prolongar a baixa por accidente ou enfermidade.

4. Violar o segredo de correspondencia ou documentos reservados da empresa, ou revelar a terceiros alleos a ela datos de reserva obrigada.

5. Os malos tratos de palabra ou obra, abuso de autoridade ou falta grave de respecto e consideración aos seus xefes, compañeiros e subordinados.

6. Reiterada non-utilización dos elementos de protección en materia de seguridade e hixiene.

7. Reincidencia en tres ou máis faltas graves nos últimos seis meses.

8. Reincidencia na suspensión do carné de conducir ou suspensión definitiva.

Artigo 42º.-Sancións.

Correspóndelles ás empresas reguladas por este convenio a facultade de impor sancións dentro dos termos estipulados nel.

A sanción por faltas graves e moi graves seralle comunicada por escrito ao traballador, facendo constar a data e os feitos que a motivaron.

A empresa dará conta aos representantes dos traballadores das sancións que se impoñan por falta grave ou moi grave.

As sancións máximas que se lles poderán impor aos traballadores serán, en función da súa gravidade, as seguintes:

a) Faltas leves:

-Amoestación verbal.

-Amoestación por escrito.

b) Faltas graves:

-Amoestación verbal.

- Amoestación por escrito.
- Suspensión de emprego e soldo de 3 a 15 días.
- Suspensión temporal do contrato de traballo mentres dure a suspensión do carné de conducir.

c) Faltas moi graves:

- Amoestación por escrito.
- Suspensión de emprego e soldo de 15 días a 60 días.
- Despedimento.

As sancións que impliquen suspensión do soldo aplicaranse automaticamente sobre a nómina do traballador afectado logo de comunicación con polo menos 15 días de antelación, para os efectos de efectuar a oportuna reclamación se fose procedente.

Artigo 43º.-Prescripción.

Establecerase segundo o disposto no ET.

## Capítulo V

Saúde, seguridade e hixiene

Artigo 44º.-Seguridade e hixiene.

A empresa que subscribe este convenio desenvolverá as accións e medidas en materia de seguridade e saúde laboral que sexan necesarias para lograr unhas condicións de traballo onde a saúde do traballador non se vexa afectada por elas.

Estas accións e medidas deberán estar encamiñadas a lograr unha mellora da calidade de vida e ambiental de traballo, desenvolvendo obxectivos de promoción e defensa da saúde, mellora das condicións de traballo, potenciación das técnicas preventivas como medio para a eliminación dos riscos na súa orixe e a participación sindical dos centros de traballo.

A empresa deberá dotarse dun plan de prevención en materia de saúde e seguridade, así como dos servizos necesarios para a súa realización, de acordo cos criterios recoñecidos internacionalmente.

Os traballadores e os seus representantes legais participarán na mellora das condicións de traballo nos lugares onde se desenvolve a súa actividade laboral. Esta participación desenvolverase de acordo co establecido na vixente normativa ao respecto.

Adecuaranse as medidas na empresa para potenciar o labor preventivo do persoal designado por aquela ou do servizo de prevención, de existir este, facilitándose os medios ao respecto.

Elaborarase un plan de emerxencia e evacuación que responda ás necesidades da empresa en función da súa actividade laboral.

Estableceranse accións formativas que lles permitan coñecer aos representantes a realidade da seguridade e hixiene e as súas técnicas preventivas.

Artigo 45º.-Recoñecementos médicos.

A empresa comprométese a cumprir coa normativa de vixilancia da saúde e por iso realizará os recoñecementos médicos que tal normativa estableza en todo momento.

Pola empresa: Manuel Rego Vecino (director de RRHH).

Polos traballadores: José Manuel Casal Darriba (rpte. legal dos traballadores).

## **ANEXO I**

**Táboa de salarios 2004 (brutos anuais)**

	<b>Salario base</b>	<b>Complemento carencia de incentivo</b>	<b>Complemento asistencia e punt.</b>	<b>Total</b>
<b>Grupo I</b>				
Administrativo	11.475	2.295	1.721	15.491
Auxiliar administrativo	9.180	1.836	1.377	12.393
Recepcionista	10.328	2.066	1.549	13.942
<b>Grupo II</b>				
Responsable comercial A	16.065	3.213	2.410	21.688
Responsable comercial B	14.918	2.984	2.238	20.139
Comercial	12.623	2.525	1.893	17.040
Asistente comercial	10.328	2.066	1.549	13.942
<b>Grupo III</b>				
Responsable técnico	16.065	3.213	2.410	21.688
Responsable de taller explotación A	16.065	3.213	2.410	21.688
Responsable de taller explotación B	13.770	2.754	2.066	18.590
Responsable de taller explotación C/ xefe de equipo	12.623	2.525	1.893	17.041

Técnico de mantenimiento	11.475	2.295	1.721	15.491
Asistente técnico	9.180	1.836	1.377	12.393
Mozo taller	6.885	1.377	1.033	9.295
Grupo IV				
Recadador A	11.475	2.295	1.721	15.491
Recadador B	10.328	2.066	1.549	13.942
Asistente recadador	8.607	1.721	1.291	11.619
Grupo V				
Responsable de salóns A	16.065	3.213	2.410	21.688
Responsable de salóns B	14.918	2.984	2.238	20.139
Responsable de salóns C	13.770	2.754	2.066	18.590
Operador de sala A	8.607	1.721	1.291	11.619
Operador de sala B	6.885	1.377	1.033	9.295