

Apellidos y nombre	Universidad	Premio
<i>Grupo H-1. Filología Árabe, Clásica, Eslava y Vasca</i>		
González-blanco García, Elena	Complutense de Madrid	Primero.
Alcoba Alcoba, Adolfo	Cádiz	Segundo.
Tubio Oliveira, Elisabeth	Santiago de Compostela	Tercero.
Linda Emberger, Birgit	Granada	Mención.
Revert Soriano, Roberto	Valencia	Mención.
Álvarez Blanco, Natalia	Oviedo	Mención.
Mayor Barroso, Rafael José	Complutense de Madrid	Mención.
Rettschilag Guerrero, Pablo Kurt	Autónoma de Madrid	Mención.
Montero Bazataqui, Natalia	Complutense de Madrid	Mención.
<i>Grupo H-2: Filología Catalana, Francesa, Gallega, Italiana, Portuguesa y Románica</i>		
Martínez Lema, Paulo	Santiago de Compostela	Primero.
Villanueva Gesteira, M.º Dolores	Santiago de Compostela	Segundo.
García Peris, Vicent	Valencia	Tercero.
Luzón Díaz, Rubén	Valencia	Mención.
González Piñeiro, M.ª Cristina	Santiago de Compostela	Mención.
Garganta Saurí, Laura	Gerona	Mención.
López-pampló Rius, Gonzalo	Valencia	Mención.
Vicente-yagüe Jara, Antonio José de	Murcia	Mención.
Palma Rodríguez, M.ª Dolores	Sevilla	Mención.
<i>Grupo H-3: Filología Alemana e Inglesa</i>		
Luque Nadal, Lucia	Granada	Primero.
Albarrán Martín, Reyes	Salamanca	Segundo.
Pich Ponce, Eva	Valencia	Tercero.
Mora Vallejos, Laura	Jaén	Mención.
Vicente Servio, M.ª Pilar	Sevilla	Mención.
<i>Grupo H-4. Antropología Social y Cultural, Historia y Ciencias de la Música, Lingüística y Teoría de la Literatura y Literatura Comparada</i>		
Pérez Colodrero, Consuelo Isabel	Granada	Primero.
Vilchez Ruíz, Carmen Elena	Granada	Segundo.
Torres Rusillo, M.ª Dolores	Granada	Tercero.
Cabañas Martínez, M.ª Jesús	León	Mención.
Bustos Táuler, Jorge	Complutense de Madrid	Mención.
Sanguinetti Fernández, Pablo Carlos	Complutense de Madrid	Mención.
Díaz Martínez-falero, Jesús	Miguel Hernández	Mención.
Ávila Cantos, Débora	Complutense de Madrid	Mención.
Verdú Arnal, Isabel	Barcelona	Mención.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**17424** RESOLUCIÓN de 14 de septiembre de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del I Convenio Colectivo de Automáticos Orenes, S. L. U.

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa Automáticos Orenes, S. L. U. (Código de Convenio n.º 9016282), que fue suscrito con fecha 19 de julio de 2006, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 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, 14 de septiembre de 2006.—El Director General de Trabajo, Esteban Rodríguez Vera.

### I CONVENIO COLECTIVO EMPRESA AUTOMÁTICOS ORENES, S. L. U.

#### PREÁMBULO

El presente Convenio de empresa de ámbito nacional se negocia por la representación legal de la empresa Automáticos Orenes, S. L. U. y por los representantes legales de los trabajadores de la misma.

#### CAPÍTULO I

##### Ámbitos de aplicación

Artículo 1. *Ámbito personal y funcional.*

Quedan comprendidos en el ámbito del presente convenio todos los trabajadores que presten sus servicios en la empresa Automáticos Orenes, S. L. U., de ámbito nacional, dedicada a la actividad de máquinas recreativas y de azar.

## Artículo 2. *Ámbito temporal.*

El presente convenio tiene una vigencia de tres años, del 01-01-2006 al 31-12-2008 y entrará en vigor el día de su publicación, sin perjuicio de que las condiciones retributivas y económicas se apliquen con efectos retroactivos al 01-01-2006, para el personal en plantilla de la empresa a la fecha de la firma del convenio, excepto los conceptos de complemento de trabajo en sábados, domingos y festivos, incentivos, dietas, gastos de locomoción y las cantidades correspondientes a condiciones sociales y asistenciales, que serán de aplicación a partir del día 1 de agosto de 2006.

Las diferencias económicas que se produzcan como consecuencia de la aplicación del presente convenio, deberán ser abonadas dentro del mes siguiente a la firma del convenio.

## Artículo 3. *Prórroga y denuncia.*

Extinguido el plazo de vigencia del convenio, se entenderá prorrogado por periodos anuales siempre que las partes no procedan a su denuncia, excepto las cuantías económicas que se incrementarán con el I.P.C. real del año anterior más la mejora sobre el IPC del último año de vigencia del convenio.

La denuncia del convenio habrá de formularse por cualquiera de las partes con cuatro meses de antelación al vencimiento del mismo o al de cualquiera de sus prórrogas. Una copia del escrito de denuncia se depositará en las dependencias de la Autoridad Laboral a efectos de registro.

## CAPÍTULO II

### Naturaleza de las condiciones pactadas

## Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación lo serán conjunta y globalmente.

En el supuesto de que la Autoridad Laboral estimara que el convenio conculca la legalidad vigente, todo el texto del convenio verá suspendida su vigencia hasta que la Comisión Negociadora del mismo, de mutuo acuerdo, pacte otra cosa en contrario.

## Artículo 5. *Condiciones más beneficiosas.*

Las condiciones pactadas en este convenio se establecen como mínimas en su totalidad. Las condiciones personales actualmente existentes que excedan en cómputo anual de las pactadas en este convenio, serán respetadas a título estrictamente personal, incrementándose anualmente en el mismo porcentaje que el salario base de convenio.

## CAPÍTULO III

### Régimen de trabajo

## Artículo 6. *Organización del trabajo.*

La empresa establecerá el sistema de organización y dirección del trabajo siempre que se respeten las normas legales vigentes y lo establecido en este convenio.

En relación con la organización y dirección de la actividad, la empresa oír a informará al Comité de Empresa en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y resto de normas laborales de aplicación.

## Artículo 7. *Jornada de trabajo.*

Se establece una jornada anual de 1.792 horas. La jornada semanal será de 40 horas de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, prestadas con carácter general de lunes a viernes, con los descansos que legalmente procedan.

Por razones de necesidad en la actividad de la empresa se establece que los sábados, domingos y festivos se prestará servicios por el personal de las siguientes áreas de actividad:

Área Servicios: personal emisora, transporte, técnico-recaudador y técnico especialista.

Área Comercial: personal de salones recreativos.

La empresa establecerá el calendario laboral dentro del primer trimestre de cada año en cuestión.

## Artículo 8. *Horarios, descanso semanal y festivos.*

El horario general de la jornada de trabajo será de 9.00 a 14.00 y de 16.00 a 19.30 con un periodo de descanso de 30 minutos para almuerzo

en el horario de mañana entre las 10.00 y las 13.00 horas, sin que dicho descanso suponga una minoración de la jornada anual pactada.

Sin perjuicio del horario antes mencionado, existe determinado personal con horarios de jornada distintos a fin de atender necesidades de prestación de servicios en horario nocturno, en turnos rotativos o de jornada continua.

El descanso semanal se establece en dos jornadas ininterrumpidas y continuadas. Para posibilitar el descanso del personal en sábados, domingos y festivos, de aquellos trabajadores que deban realizar su actividad en dichos días, se efectuará unos turnos de rotatividad lo más equitativa posible.

Cuando se presten servicios en sábados, domingos y festivos, sin perjuicio de las compensaciones económicas por realizar el trabajo en los mismos, los descansos compensatorios se acumularán en periodos de hasta cuatro semanas, determinándose por la empresa, oyendo al comité de empresa, los días concretos de su disfrute, que se realizará de forma ininterrumpida y preferiblemente unidos a un descanso semanal, salvo acuerdo expreso entre el trabajador afectado y la empresa estableciendo otro sistema de disfrute.

## Artículo 9. *Vacaciones.*

El personal afectado por este convenio disfrutará de un periodo de vacaciones de 22 días laborales por año, el cual deberá ser disfrutado obligatoriamente dentro del año natural correspondiente, con la excepción de aquellos periodos de vacaciones que teniendo su inicio en el año natural de referencia finalicen en el año inmediatamente siguiente. El trabajador que no haya completado un año de servicio en la empresa disfrutará del tiempo proporcional en función del tiempo trabajado.

El periodo de vacaciones se fijará anualmente dentro de los cuatro primeros meses del año, y en cualquier caso con una antelación mínima de dos meses al inicio de su disfrute, oyendo al comité de empresa. Se podrán disfrutar en varios periodos, siendo estos de una duración mínima de una semana natural, y al menos uno de ellos de dos semanas naturales completas ininterrumpidas, que se disfrutará de forma rotativa entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive. Los restantes días pendientes, si estos no pudieran completar una semana natural, se disfrutarán de acuerdo entre empresa y trabajadores.

Cuando un trabajador contraiga matrimonio dentro del periodo de vacaciones por turno asignado, este quedará interrumpido durante el tiempo que dure la licencia retribuida por matrimonio, reanudándose al finalizar la misma, siempre y cuando el trabajador haya comunicado tal circunstancia con al menos quince días de antelación.

Si el trabajador se encuentra en situación de incapacidad temporal que requiera hospitalización durante días coincidentes con su periodo de vacaciones, se suspenderá el disfrute de vacaciones en dichos días, conservando el derecho a disfrutarlos en un momento posterior siempre que el alta médica se produzca antes de final de año. El disfrute de los referidos días se determinará por la empresa, oyendo al trabajador afectado y al comité de empresa.

En otros supuestos de incapacidad temporal por enfermedades graves se valorará por la empresa la posibilidad de suspensión del periodo vacacional coincidente.

## Artículo 10. *Licencias retribuidas.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

Quince días en caso de matrimonio, salvo si se ha disfrutado de la licencia por convivencia con la misma persona.

Quince días en caso de inicio de convivencia de hecho, debidamente inscrita en el correspondiente registro público, por una sola vez.

Dos días laborables por nacimiento de un hijo. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días naturales. En estos casos, el trabajador tendrá también derecho a anticipar el disfrute de días de vacaciones.

Dos días laborables en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días naturales. En caso de fallecimiento de cónyuge y familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, se disfrutará de un día natural adicional de licencia. En estos casos, el trabajador tendrá también derecho a anticipar el disfrute de días de vacaciones y, en caso de licencia por enfermedad grave u hospitalización podrá disfrutarse la licencia de forma discontinua a elección del trabajador sin que en ningún caso aumente el número de días laborables de licencia que le hubiera correspondido disfrutándolos de forma continuada.

Un día en caso de traslado de domicilio habitual.

Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica cuando deba realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber público de carácter inexcusable y personal.

Durante una hora de ausencia diaria al trabajo por lactancia de hijos menores de 9 meses.

En los casos de nacimientos de hijos 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. Igualmente podrán reducir su jornada diaria hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario.

Las trabajadoras embarazadas podrán ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previo aviso a la empresa.

La empresa podrá conceder días de licencias suplementarias, retribuidas o no, según los casos, cuando a su juicio la causa de la solicitud tenga especial importancia y no afecte a la buena marcha del servicio.

#### Artículo 11. *Reducción de jornada por cuidado de menores y familiares.*

El trabajador tiene derecho a la reducción de jornada entre un tercio y un máximo de la mitad, con disminución proporcional del salario para cuidado directo de hijos o familiares en los términos regulados en el art. 37.5 del E. T.

#### Artículo 12. *Situación especial por embarazo.*

Las trabajadoras afectadas por este convenio, que estén embarazadas y que desarrollen su trabajo en situaciones que pudieran perjudicar su salud o la del feto, serán cambiadas de su puesto de trabajo a otro más acorde con su situación o disfrutará de descansos que les permitan mantener el desempeño normal de su actividad. El cambio de puesto de trabajo se podrá realizar dentro de su misma área profesional o en otra diferente. En caso de ser adaptada a otro puesto de trabajo seguirá percibiendo el salario del puesto anterior, salvo que el nuevo puesto tenga retribución superior.

Una vez finalizada esta situación, la trabajadora volverá a su anterior puesto de trabajo. En lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en el art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos laborales.

#### Artículo 13. *Contratación y periodo de prueba.*

La contratación del personal de nuevo ingreso y su asignación a un puesto de trabajo es competencia de la dirección de la empresa, dentro de los límites legales y de acuerdo con las normas vigentes en materia de contratación.

La dirección de la empresa entregará al Presidente del Comité de empresa una copia de cada uno de los contratos que suscriba al igual que de las prórrogas realizadas.

Podrá pactarse por escrito un periodo de prueba con el siguiente plazo:

Personal de los grupos profesionales 1 a 3: tres meses.  
Resto de personal: seis meses.

#### Artículo 14. *Trabajos de distinta área, categorías y grupo profesional.*

Los trabajadores en el momento del ingreso al trabajo se les definirá la categoría y grupo profesional de pertenencia según las distintas áreas de actividad que se detallan en el anexo IV de grupos profesionales, de acuerdo con las funciones prevalentes que tienen que realizar.

Se acuerda la polivalencia funcional que no tendrá otras limitaciones que las estipuladas en el artículo 39 E. T., que permitirá que los trabajadores puedan desempeñar funciones distintas a las que corresponde con su categoría profesional de acuerdo con la formación y conocimientos que vayan obteniendo a lo largo de su vida laboral. Sin embargo, se tendrá en cuenta la similitud de tareas, sobre todo cuando se trate de cambios funcionales de larga duración.

En caso de que se realizasen funciones superiores a las de la categoría o grupo profesional equivalente, por un periodo superior a seis meses continuados u ocho discontinuos en el plazo de dos años, el trabajador será evaluado preceptivamente sobre la categoría o grupo profesional cuyas funciones haya estado realizando durante el periodo referido. En el caso en que la evaluación fuera positiva, el trabajador será promocionado a la categoría, en caso contrario el trabajador volverá a desempeñar las funciones de su categoría de origen. En lo referente a las condiciones económicas se estará a lo percibido para la categoría o grupo profesional cuyas funciones haya estado realizando el trabajador, dejando de percibir dicho suplemento en el momento en el que se dejen de desempeñar las funciones inherentes a dicha categoría o grupo profesional.

Los ascensos ordinarios se producirán de la siguiente forma:

Ascenso del grupo 1 al grupo 2, se producirá automáticamente cuando se presten servicios durante seis meses en cualquiera de las categorías profesionales del grupo 1.

Ascenso del grupo 2 al grupo 3, se producirá cuando el trabajador tenga un mínimo de un año de prestación de servicios en el grupo 2 y se supere la evaluación de su capacidad con criterios objetivos.

Ascenso de Comercial en formación a categoría de Comercial, se producirá cuando el trabajador tenga un mínimo de un año de prestación de servicios en la categoría de comercial en formación y se supere la evaluación de su capacidad con criterios objetivos.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del E. T.

#### Artículo 15. *Ceses.*

La Dirección de la empresa preavisará al trabajador de la finalización de su contrato, o en su caso, de la prórroga con una antelación mínima de 15 días, si la contratación temporal es superior a un año. En caso de incumplimiento el trabajador tendrá derecho a una indemnización consistente en el importe de dos días de salario por cada día de retraso en el aviso.

En el caso de cese voluntario por parte del trabajador con contrato temporal superior a un año o contrato indefinido, el plazo de preaviso será de quince días. El incumplimiento obligará a indemnizar a la empresa con el importe de un día de salario por cada día de retraso en el aviso.

### CAPÍTULO IV

#### Condiciones económicas

#### Artículo 16. *Aplicación de condiciones económicas.*

Las condiciones económicas que a continuación se establecen no son de aplicación al personal que ocupe puestos de dirección o jefatura, y aquellos otros que desempeñen tareas profesionales de responsabilidad no incluidos en los grupos profesionales regulados en el presente convenio. Las condiciones económicas de dichos trabajadores se regularán de acuerdo con lo pactado individualmente con la empresa.

El nuevo sistema retributivo sustituye expresamente al anterior, absorbiendo todos los conceptos retributivos anteriores, no regulados en el presente convenio, en un concepto denominado complemento personal, con los efectos que determina el artículo 5 del convenio.

Igualmente, para aquellos trabajadores que venían percibiendo a título individual complemento por antigüedad, se ha integrado dicho complemento en el complemento personal actual, incluyendo un incremento porcentual como indemnización de la pérdida de derechos futuros, al desaparecer el referido complemento de antigüedad. En Anexo VI se detalla el incremento porcentual de indemnización.

#### Artículo 17. *Periodo de pago de retribuciones y documentación.*

La liquidación de devengos de todo el personal se efectuarán computándose meses naturales completos. En la mensualidad a abonar se incluirá las retribuciones fijas del mes en curso y las variables del anterior.

El periodo de liquidación será entre los últimos cinco días del mes en curso y los tres primeros del mes siguiente, sin perjuicio de que pueda abonarse con anterioridad a este plazo.

Los trabajadores que lo deseen podrán solicitar un anticipo a cuenta mensual de las retribuciones de los días ya trabajados.

La documentación del salario se hará ajustándose al modelo de nómina que se une como Anexo I.

#### Artículo 18. *Salario Base.*

El salario base para cada una de las categorías para el año 2006, será el fijado en el anexo II de este convenio colectivo, aplicándose un incremento del 3,7 % a las retribuciones percibidas a 31 de diciembre de 2005, incremento que formará parte del complemento personal para aquellos trabajadores cuya retribución exceda del salario base.

En los años 2007 y 2008 el salario se revisará aplicando el IPC nacional del año anterior.

#### Artículo 19. *Gratificaciones extraordinarias.*

Todo el personal afectado por este convenio, tendrá derecho a percibir dos gratificaciones extraordinarias al año, consistentes cada una de ellas en treinta días de salario base. Se harán efectivas en la primera quincena del mes de Julio y la segunda quincena del mes de Diciembre respectivamente.



Estas gratificaciones tendrán un devengo semestral. Aquellos trabajadores que se incorporen o cesen durante el año, percibirán la parte proporcional al tiempo trabajado.

En el supuesto de incapacidad temporal, el trabajador percibirá el 100 % de las pagas extraordinarias.

#### Artículo 20. *Complemento de trabajo en sábados, domingos y festivos.*

Los trabajadores que presten servicios en sábados, domingos y festivos, sin perjuicio de su descanso compensatorio percibirán un complemento de 10 € por día trabajado. En los años 2007 y 2008 el complemento se revisará aplicando el IPC nacional del año anterior.

#### Artículo 21. *Incentivos.*

Se crea, para los trabajadores adscritos al presente convenio colectivo, un sistema de retribución variable dependiente de resultados. Así, en los casos que corresponda, dichos incentivos serán calculados de acuerdo con el sistema que se detalla en el anexo III.

#### Artículo 22. *Dietas.*

El trabajador que tenga que realizar su trabajo fuera de su centro habitual y, como consecuencia de ello tenga que realizar gastos, tendrá derecho a las siguientes dietas:

Comida: año 2006, 9,5 €; año 2007, 10 €; año 2008, 10,5 €.

Si el trabajador tuviera que pernoctar fuera de su domicilio habitual, percibirá además de los gastos de hospedaje, para cena igual cantidad que para la comida y para desayuno en el año 2006, 3 €; año 2007, 3,15 €; año 2008, 3,30 €.

#### Artículo 23. *Gastos de locomoción.*

El trabajador que utilice vehículo propio para realizar su actividad laboral percibirá la cantidad de 0,19 € por kilómetro.

La justificación de los kilómetros se realizará conforme a la documentación que elabore la empresa.

## CAPÍTULO V

### Condiciones sociales y asistenciales

#### Artículo 24. *Enfermedad y accidente.*

Situaciones derivadas como consecuencia de la falta de asistencia al trabajo en caso de incapacidad temporal:

A) En caso de enfermedad común o accidente no laboral:

I. Los tres primeros días de baja oficial por enfermedad común o accidente no laboral se abonará el 100 % del salario base y complemento personal.

II. A partir del cuarto día de baja oficial y hasta el decimoquinto inclusive, se percibirá el 60 % de la base de cotización del mes anterior a la baja, con cargo a la empresa, de acuerdo con la legislación vigente, garantizando la empresa hasta el 100 % del salario base y complemento personal en las dos primeras bajas, a partir del séptimo día en la tercera baja y a partir del decimocuarto día en la cuarta y sucesivas bajas dentro del mismo año natural. A estos efectos no se computarán las bajas ocasionadas por hospitalización o intervención quirúrgica.

III. Desde el día decimosexto hasta el vigésimo se percibirá el 60 % de la base de cotización del mes anterior a la baja, con cargo a la Seguridad Social, garantizando la empresa hasta el 100 % del salario base y complemento personal.

IV. Cuando la permanencia en la situación de baja oficial alcance los veintiún días continuados, a partir de ese día inclusive, se percibirá el 75 % de la base de cotización del mes anterior a la baja con cargo a la Seguridad Social, garantizando la empresa hasta el 100 % del salario base y complemento personal.

B) En caso de accidente de trabajo:

El día del accidente se cobra íntegro. El día siguiente al de la baja oficial por accidente de trabajo se percibirá el 75 % de la base de cotización del mes anterior a la baja, con cargo a la Seguridad Social, garantizando la empresa hasta el 100 % del salario base y complemento personal.

Todo lo establecido anteriormente y especialmente los complementos fijados a cargo de la empresa serán de aplicación, en tanto que la normativa que regula la prestación de Incapacidad Temporal no sea modificada o alterada.

Normas comunes para los casos A) y B):

El abono del complemento y su percepción por parte del trabajador supone que en todo momento la empresa a través de la Mutua Aseguradora, estará facultada para efectuar el seguimiento y comprobación, tanto del estado patológico del trabajador, como del cumplimiento por el mismo del tratamiento que le haya sido impuesto y de una conducta normal que se corresponda con su estado.

#### Artículo 25. *Ayuda por matrimonio.*

Los trabajadores/as de esta empresa, con más de seis meses de antigüedad, que contraigan matrimonio o se inscriban en el Registro Oficial de Parejas de Hecho, tendrán derecho a percibir una ayuda económica de 150 euros por una sola vez. Dicha cuantía se mantendrá durante toda la vigencia del convenio.

#### Artículo 26. *Ayuda por natalidad.*

Los trabajadores/as de esta empresa, con más de seis meses de antigüedad, que acrediten una nueva paternidad o maternidad, percibirán una ayuda económica consistente en 90 euros por cada hijo. Dicha cuantía se mantendrá durante toda la vigencia del convenio.

#### Artículo 27. *Vestuario.*

Para aquellos trabajadores que por razón de su función la empresa estableciera un tipo de uniformidad, ésta deberá dotarles anualmente de dos uniformidades completas de verano y de invierno, salvo que se considere que la anterior está en buen estado. En la primera entrega de la uniformidad de verano se dará una camiseta adicional. Los trabajadores estarán obligados a usarla y llevarla en perfecto estado de conservación y limpieza. La elección de los cambios de tipo de uniformidad se realizará por la empresa oyendo al comité de empresa.

#### Artículo 28. *Seguro de accidentes.*

La empresa concertará un seguro para las contingencias de accidente de trabajo para sus trabajadores, el cual garantice un capital de 29.448,74 euros, en caso de fallecimiento, incapacidad profesional absoluta o gran invalidez, y un capital de 27.351,2 euros, en caso de incapacidad total, a percibir por sí mismos o por las personas designadas por el trabajador, o en su defecto por sus herederos legales.

Una vez concertado el seguro, la empresa entregará copia al comité de empresa. Dichos capitales se mantendrán en las cuantías indicadas durante toda la vigencia del convenio.

#### Artículo 29. *Seguridad y salud laboral.*

Se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás legislación vigente en esta materia.

#### Artículo 30. *Jubilación forzosa.*

De acuerdo con lo establecido en la disposición adicional 10.<sup>a</sup> del Estatuto de los Trabajadores, la extinción del contrato de trabajo se producirá obligatoriamente por jubilación al cumplir la edad ordinaria, siempre que el trabajador tenga cubierto el periodo mínimo de 30 años de cotización para acceder a la prestación correspondiente en su modalidad contributiva.

Cuando se produzca la extinción por dicha causa la empresa vendrá obligada a realizar nuevas contrataciones o transformación de contratos temporales en indefinidos o cualquier otra medida de fomento de empleo que se negocie con el comité de empresa.

Igualmente también será obligatoria la jubilación parcial a partir de los 60 años con una reducción de jornada del 85 % en aquellos trabajadores que tengan cotizados 35 años a la S. S., pudiendo acumularse el 15 % de la jornada a realizar en la forma en que estime la empresa, poniéndolo en conocimiento del Comité de Empresa. En estos casos la empresa también vendrá obligada a adoptar alguna medida de política de empleo indicada en el párrafo anterior.

Lo regulado en el presente artículo se adaptará a los posibles cambios legislativos que pueden producirse durante la vigencia del Convenio.

## CAPÍTULO VI

### Régimen disciplinario en el trabajo

#### Artículo 31. *Clasificación.*

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, trascendencia e intencionalidad, en leves, graves y muy graves.

**Artículo 32. Faltas leves.**

Serán faltas leves las siguientes:

- 1) De una a tres faltas de puntualidad en el inicio del trabajo (hasta quince minutos), sin la debida justificación, cometidas dentro del período de un mes.
- 2) Faltar injustificadamente un día de trabajo al mes.
- 3) No notificar con carácter previo la inasistencia al trabajo, o en su caso dentro de las 24 horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- 4) No presentar en el plazo de 48 horas el parte de baja médica cuando se falte al trabajo por IT, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 5) El descuido, error o demora reiterada en la ejecución de cualquier trabajo, que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado.
- 6) Pequeños descuidos en la conservación del vestuario, material de trabajo y equipos de protección individual.
- 7) El abandono del puesto de trabajo, sin causa alguna justificada que lo motive, por breve tiempo.
- 8) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social, Hacienda o instituciones de previsión.
- 9) Falta notoria de aseo y limpieza personal.
- 10) No atender a los clientes con la diligencia y corrección debida.
- 11) Las discusiones con otros trabajadores de la empresa dentro de las dependencias del centro laboral, ya sean dentro o fuera de horas de servicio.
- 12) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- 13) La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas, siempre que el trabajador haya sido debidamente informado.

**Artículo 33. Faltas graves.**

Serán consideradas faltas graves, las siguientes:

- 1) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en el inicio del trabajo (hasta quince minutos), cometidas en el período de un mes.
- 2) Faltar dos días al trabajo sin causa que lo justifique, durante el período de un mes.
- 3) La simulación de enfermedad o accidente.
- 4) Simular la presencia de otro trabajador registrando por él su asistencia en la correspondiente ficha de control.
- 5) Discusiones con otros trabajadores en horas de trabajo y en presencia de clientes de forma que trascienda a éstos.
- 6) Emplear para uso propio, sin autorización, enseres o prendas de la empresa, salvo ropa de trabajo a ida o vuelta al trabajo.
- 7) La comisión de dos faltas leves de cualquier naturaleza, incluida la de impuntualidad, dentro de un trimestre y habiendo mediado al menos amonestación escrita.
- 8) Realizar sin la oportuna autorización otras actividades que las expresamente encomendadas, durante la jornada laboral.
- 9) La desobediencia grave a los superiores en cualquier materia de servicio. Si de esta desobediencia se derivase quebranto manifiesto para el trabajo o de ellos de produjera perjuicio notorio para la empresa, la falta podrá ser considerada muy grave.
- 10) La negligencia o descuido grave en el trabajo, que afecte a la buena marcha del mismo.
- 11) Pedir permisos alegando causas inexistentes u otros actos semejantes que puedan proporcionar una información falsa.
- 12) Falta de consideración grave hacia los clientes, si se deriva perjuicio grave para la empresa.
- 13) El incumplimiento de las ordenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

**Artículo 34. Faltas muy graves.**

Serán consideradas faltas muy graves, las siguientes:

- 1) Más de cinco faltas de injustificadas de puntualidad en el inicio del trabajo (hasta quince minutos), cometidas en el período de un mes.
- 2) Tres o más faltas injustificadas de asistencia al trabajo en el período de dos meses, o quince faltas durante un año.
- 3) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con otros trabajadores o cualquier otra

persona al servicio de la empresa, dentro del ámbito de la relación con ésta.

- 4) El robo, hurto o malversación, cometidos ya sean fuera o dentro de la empresa, respecto a bienes de la empresa, de los compañeros de trabajo o de clientes.
- 5) El uso o consumo fraudulento de productos propiedad de la empresa o complicidad con el mismo.
- 6) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar, ocultar o causar desperfectos en materiales, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos o en cualquier pertenencia de la empresa.
- 7) El consumo de alcohol o drogas durante el tiempo de trabajo si repercute negativamente en el servicio.
- 8) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el servicio.
- 9) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de trabajo, sin causa alguna que lo motive.
- 10) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa.
- 11) Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada, referido tanto a la propia empresa como a sus clientes.
- 12) Dedicarse a actividades que sean consideradas incompatibles con las de la empresa.
- 13) Los malos tratos de palabra u obra, falta grave de respeto o consideración a los trabajadores, ya sean jerárquicamente inferiores, iguales o superiores o a sus familiares.
- 14) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
- 15) El originar riñas y pendencias con otros empleados dentro de las dependencias de la empresa o fuera de ellas en tiempo de trabajo.
- 16) La comisión de dos faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un semestre.
- 17) El incumplimiento de las disposiciones administrativas que regulan la actividad de explotación de máquinas recreativas de juegos de azar, sobre todo si de este incumplimiento se hubiese derivado responsabilidades para la empresa.
- 18) Malos tratos tanto de palabra como de obra, faltas de respecto o consideración e insultos o agresiones a clientes.
- 19) El incumplimiento de las ordenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicio grave al mismo trabajador, sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.

**Artículo 35. Sanciones.**

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, aludiendo a la calificación de las faltas, serán las siguientes:

- 1) Por faltas leves:
  - a. Amonestación por escrito.
- 2) Por faltas graves:
  - a. Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
- 3) Por faltas muy graves:
  - a. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
  - b. Despido.

**Artículo 36. Prescripción de las faltas.**

Las faltas prescriben, de acuerdo con lo establecido en el artículo 60 del E. T., a los 10 días las leves, a los 20 días las graves y a los 60 días las muy graves.

**CAPÍTULO VII****Acción sindical y garantías sindicales****Artículo 37. Comité de Empresa.**

El Comité de Empresa tendrá todas aquellas atribuciones, derechos y garantías que la Ley determine o que se contengan en leyes posteriores.

**CAPÍTULO VIII****Comisión paritaria****Artículo 38. Comisión paritaria.**

Con la finalidad de contribuir a la resolución de las controversias que puedan derivarse de la aplicación del presente convenio colectivo, las

partes firmantes acuerdan la creación de una comisión paritaria. Esta comisión tendrá la composición, competencias y funcionamiento de carácter general que a continuación se especifican y que posteriormente serán desarrolladas en detalle por ambas partes, mediante la elaboración de un reglamento.

**Composición:** La comisión paritaria estará compuesta por cuatro miembros, dos de la representación social y dos de la representación empresarial, quienes designarán entre sí a un secretario de actas. Cada parte podrá designar un asesor permanente u ocasional, con voz pero sin voto.

**Competencias:** La comisión paritaria tendrá las siguientes competencias:

La interpretación del Convenio, tanto respecto a cualquier punto concreto del mismo que suscite discrepancias en su aplicación estricta, como sobre aquellos que la discrepancia se refiera a su relación con otras normas laborales.

Seguimiento de la aplicación del convenio.

Mediar, conciliar o arbitrar, en los conflictos colectivos que le sean sometidos por las partes. La comisión podrá proponer la designación de un árbitro para la resolución de un conflicto determinado.

Cualquier otra que las leyes o su propio reglamento le otorguen.

**Funcionamiento:** Para la realización de las funciones atribuidas, la comisión paritaria podrá ser convocada por cualquiera de las partes firmantes, bastando para ello una comunicación escrita en tiempo y forma dirigida

a la otra parte. La comisión se entenderá válidamente constituida cuando asistan la mayoría de sus componentes.

Los acuerdos de la comisión paritaria requerirán en cualquier caso, como mínimo, el voto favorable de la mayoría absoluta de sus componentes.

## CAPÍTULO IX

### **Solución extrajudicial de conflictos**

**Artículo 39.** *Solución extrajudicial de conflictos colectivos.*

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia (ASECMUR-II), y su Reglamento de aplicación, que vincularán a la totalidad de los centros de trabajo y trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, publicados en el BORM 135, de 15 de junio de 2005.

**Disposición final.**

En lo no regulado expresamente en el presente convenio se aplicará lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales o reglamentarias vigentes.



## ANEXO II

Tabla salarial

Categorías	Salario base año 2006	
	Mensual Euros	Anual Euros
<b>Área de administración:</b>		
Oficial 1. <sup>a</sup> administración	900,00	12.600,00
Oficial 2. <sup>a</sup> administración	750,00	10.500,00
Auxiliar administración	660,00	9.240,00
Oficial delegación	750,00	10.500,00
Auxiliar delegación	660,00	9.240,00
<b>Área de servicios:</b>		
Técnico especialista	1.000,00	14.000,00
Técnico recaudador 1. <sup>a</sup>	900,00	12.600,00
Técnico recaudador 2. <sup>a</sup>	750,00	10.500,00
Auxiliar técnico recaudador	660,00	9.240,00
Oficial 1. <sup>a</sup> documentación	900,00	12.600,00
Oficial 2. <sup>a</sup> documentación	750,00	10.500,00
Auxiliar documentación	660,00	9.240,00
Oficial emisora	750,00	10.500,00
Auxiliar emisora	660,00	9.240,00
Recepcionista 1. <sup>a</sup>	900,00	12.600,00
Recepcionista 2. <sup>a</sup>	750,00	10.500,00
Auxiliar recepcionista	660,00	9.240,00
Oficial transporte	750,00	10.500,00
Auxiliar transporte	660,00	9.240,00
Oficial Act. Compl. y mantenimiento	750,00	10.500,00
Auxiliar Act. Compl. y mantenimiento	660,00	9.240,00
<b>Área de comercial:</b>		
Comercial	1.000,00	14.000,00
Comercial en formación	900,00	12.600,00
Oficial 1. <sup>o</sup> introducción datos	900,00	12.600,00
Oficial 2. <sup>o</sup> introducción datos	750,00	10.500,00
Auxiliar introducción datos	660,00	9.240,00
Oficial salón recreativo	750,00	10.500,00
Ayudante salón recreativo	660,00	9.240,00

## ANEXO III.i

## Distribución de incentivos

El área de servicios dispone de una bolsa económica para la remuneración de incentivos. Las cantidades asignadas varían según departamentos y personal. La distribución es la siguiente:

Personal del departamento de documentación un 0,064 % del margen general a repartir entre los trabajadores.

Personal de emisora un 0,0675 % del margen general a repartir entre los trabajadores.

Personal de talleres un 0,120 % del margen general. Esta cantidad se distribuye a su vez en distintos porcentajes entre los trabajadores de este departamento.

El personal Técnico-Recaudador de Central tienen asignado un 2 % del margen de la delegación Central sin contabilizar salones recreativos.

En Central, el personal de asignación variable (sustituciones y tareas no continuadas o habituales) tiene una bolsa del 0,055 % del margen general. En los periodos de sustitución de vacaciones, bajas laborales, etc., el incentivo es el que corresponde a la zona donde se haya estado trabajando, en proporción a los días trabajados. Estos incentivos se regirán con los mismos parámetros que si fuesen los titulares de la zona (anexo de distribución de incentivos).

Los trabajadores que dan servicio a salones recreativos en Central, tienen asignado un porcentaje sobre el margen que generan los salones que se recaudan desde Central. La distribución es la siguiente: Auxiliar Técnico Recaudador 0,040 %, Técnico Recaudador 2.<sup>a</sup> 0,060 %, Técnico Recaudador 1.<sup>a</sup> 0,070 %, Técnico Esp. 0,080 %.

El personal de delegaciones tiene asignado un 2 % del margen de su delegación que se reparte entre todo el personal en partes iguales como norma general.

Si el margen generado por la delegación no es suficiente para garantizar una media de 120 € por trabajador y mes, se aplicará este valor como

incentivo, penalizando esta cantidad según el anexo de distribución de incentivos.

Algunos trabajadores que provienen de compras completan con incentivos el salario líquido acordado en los documentos de la compra.

El resto de áreas adscritas al convenio, continúan con las condiciones pactadas en la actualidad. No obstante, la empresa se obliga a estudiar e implantar, durante la vigencia del presente convenio, un sistema de retribución variable por resultados como el fijado para las categorías de técnico recaudador, para el resto de áreas profesionales.

Las cantidades resultantes de la aplicación de los distintos sistemas de cálculo correspondientes a cada categoría profesional se verán incrementadas, a partir del día 1 de agosto 2006, en un 20 %.

## Sistema cálculo incentivos para técnico-recaudador

1. Criterios de valoración del coeficiente de zona.—Se destina a remuneración de incentivos el 2 % del margen generado por la delegación correspondiente. Este valor supone el 100 % del incentivo, el cual a su vez se distribuye en función de los siguientes conceptos:

## Clientes asignados en servicio técnico:

Se destina un 25 % del total de incentivo por delegación. A cada zona le corresponde el porcentaje de clientes que tiene sobre el total de clientes de la delegación.

Ejemplo. En una delegación de 200 clientes, si la zona lleva 60 clientes, los incentivos serán el 30% de este concepto.

## Máquinas asignadas en servicio técnico:

Se destina un 10 % del total de incentivo por delegación. A cada zona le corresponde el porcentaje de máquinas que tiene asignadas sobre el total de máquinas de la delegación.

La máquina tipo A se considera como media máquina tipo B.

## Clientes asignados en servicio de recaudación:

Se destina un 25 % del total de incentivo por delegación. A cada zona le corresponde el porcentaje de clientes que tiene sobre el total de clientes de la delegación.

Ejemplo. En una delegación de 200 clientes, si la zona lleva 60 clientes, los incentivos serán el 30 % de este concepto.

## Máquinas asignadas en servicio de recaudación:

Se destina un 15 % del total de incentivo por delegación. A cada zona le corresponde el porcentaje de máquinas que tiene asignadas sobre el total de máquinas de la delegación.

La máquina tipo A se considera como media máquina tipo B.

## Recaudación líquida mes:

Se destina un 10 % del total de incentivo por delegación. A cada zona le corresponde el porcentaje de recaudación líquida sobre el total de recaudación de la delegación.

## Kilómetros recorridos mes:

Se destina un 5 % del total de incentivo por delegación. A cada zona le corresponde el porcentaje de kilómetros recorridos sobre el total de kilómetros de la delegación.

## Salones asignados en servicio técnico:

Se destina un 5 % del total de incentivo por delegación. A cada zona le corresponde el porcentaje salones asignados en servicio técnico sobre el total de salones de la delegación.

Para aplicar este incentivo, el salón no debe estar incluido en los clientes asignados a la zona de servicio técnico.

Los salones se valoran en función de las máquinas que tienen instaladas. Un salón que tiene de 0 a 15 máquinas tiene un valor de 0,8 puntos. Un salón con más de 15 máquinas y menos de 26 tiene un valor de 1. Los salones con más de 25 máquinas se valoran con 1,2 puntos.

La suma de todos los puntos de los salones asignados a zonas corresponde al 100 % del incentivo en este concepto.

## Coeficiente de ciudad:

Se destina un 5 % del total de incentivo por delegación. Este concepto esta destinado a las zonas que se desarrollan en núcleos urbanos con alta densidad de población y de circulación de vehículos.

## 2. Criterios para el cálculo de incentivos.—Indicadores:

## Máquinas recaudadas:

Cada recaudador tiene que recaudar semanalmente las máquinas que tiene asignadas en su zona. Una máquina se considera completamente



recaudada cuando la recaudación se ha realizado con arqueo de tolva. De esta forma se comprueba el funcionamiento correcto de la contabilidad de la máquina recreativa.

A una máquina recaudada con arqueo de tolva se le valora con 1 unidad.

Si la máquina se recauda sin arqueo de tolva, el valor que tiene es 0,7 unidades.

Si en la zona asignada hay instaladas máquinas tipo A, cada recaudación realizada se valora con 0,5 unidades.

Ejemplo. Una zona tiene 60 máquinas tipo B y 9 máquinas tipo A. El recaudador tiene que recaudar  $60 \times 1 + 9 \times 0,5 = 64,5$  máquinas semanalmente.

Al finalizar la semana, el recaudador ha realizado 50 recaudaciones con arqueo de tolva, 8 recaudaciones sin arqueo de tolva y 4 recaudaciones de máquinas tipo A. El cómputo de unidades recaudadas es  $50 \times 1 + 8 \times 0,7 + 4 \times 0,5 = 58,6$ . Como el valor de unidades no recaudadas se encuentra dentro del 10 %, no habría penalización.

#### Llamadas no resueltas:

Se consideran llamadas no resueltas, las llamadas de clientes recibidas antes de las 18:45 horas y que no se realizan dentro del día de la recepción de la llamada. Estas llamadas no pueden superar un 10 % del total de las llamadas por mes y zona.

#### Mantenimiento de máquinas:

Todo el personal técnico debe realizar mantenimientos preventivos a las máquinas recreativas de su zona. Se fija una cantidad de 1,5 mantenimientos por día. Con esto se pretende que a todas las máquinas se le realice un mantenimiento cada dos meses aproximadamente.

#### Diferencias:

El porcentaje de diferencias es igual a las diferencias de recaudación divididas entre la recaudación según contadores. Estas diferencias no pueden ser iguales o menores de un -0,9 % para percibir esta parte de incentivo.

No obstante, este factor es muy importante ya que las diferencias en recaudación son faltantes de dinero y las diferencias menores de -0,9 % sin justificación podrán suponer una falta grave.

#### Estado:

Estado general del material, herramientas, útiles de trabajo, vehículo, etc. La valoración se realizará por parte del auditor por medio de informes.

Como criterios de valoración se pueden establecer como ejemplos la limpieza y orden del vehículo tanto exterior como interior, estado del vehículo en cuanto a siniestros (accidentes), estado de las herramientas de trabajo, repuesto para la reparación y mantenimiento de máquinas, etc.

### ANEXO III.ii

#### Distribución para el cálculo de coeficiente de zona

Clientes asignados servicio técnico: 25 %.

Máquinas asignadas servicio técnico: 10 %.

Clientes asignados servicio recaudación: 25 %.

Máquinas asignadas servicio recaudación: 15 %.

Recaudación líquida mes: 10 %.

Kilómetros mes: 5 %.

Salones asignados: 5 %.

Coefficiente ciudad: 5 %.

Clientes asignados servicio técnico: Porcentaje de clientes asignados sobre el total de clientes de la delegación.

Máquinas asignadas servicio técnico: Porcentaje de máquinas asignadas sobre el total de máquinas de la delegación. La máquina tipo A es igual a 0,5 máquina tipo B

Clientes asignados servicio recaudación: Porcentaje de clientes asignados sobre el total de clientes de la delegación.

Máquinas asignadas servicio recaudación: Porcentaje de máquinas asignadas sobre el total de máquinas de la delegación. La máquina tipo A es igual a 0,5 máquina tipo B

Recaudación líquida mes: Porcentaje de recaudación líquida sobre el total de recaudación líquida de la delegación.

Kilómetros recorridos mes: Porcentaje del total de kilómetros recorridos por zona y mes sobre el total de kilómetros recorridos por delegación.

Salones asignados en servicio técnico: Porcentaje de salones asignados en servicio técnico sobre el total de salones asignados por delegación. El porcentaje se calcula en base al coeficiente siguiente:

Salón recreativo de 0 a 15 máquinas tiene coeficiente 0,8.

Salón recreativo de 16 a 25 máquinas tiene coeficiente 1.

Salón recreativo de más de 25 máquinas tiene coeficiente 1,2.

Coefficientes de ciudad: Se aplica un porcentaje del margen a aquellas zonas que se desarrollan en núcleos urbanos con alta densidad de población y de circulación de vehículos.

### ANEXO III.iii

#### Criterios de valoración para la fijación de incentivos del personal técnico-recaudador

Recaudación de máquinas: 45 %.

Llamadas no resueltas: 20 %.

Mantenimiento: 15 %.

Diferencia: 10 %.

Estado: 10 %.

#### Máquinas recaudadas:

Máquina recaudada con arqueo de tolva = 1.

Máquina recaudada sin arqueo de tolva = 0,7.

Máquina tipo A = 0,5.

#### Penalizaciones:

Máquinas sin recaudar entre un 10 % y 15 % reducen en un 20 % el incentivo de recaudación de máquinas.

Máquinas sin recaudar entre un 15 % y 25 % reducen en un 35 % el incentivo de recaudación de máquinas.

Máquinas sin recaudar entre un 25 % y 35 % reducen en un 50 % el incentivo de recaudación de máquinas.

Máquinas sin recaudar mayor de 35 % reducen en un 70 % el incentivo de recaudación de máquinas.

Llamadas no resueltas: Llamadas de servicio técnico a clientes recibidas antes de las 19:00 horas y que no se realizan en el día.

Penalizaciones: Para cobrar este concepto las llamadas pendientes de realizar no pueden superar el 10 % del total.

Mantenimiento de máquinas: Mantenimientos preventivos realizados en máquinas recreativas (limpieza exterior e interior, iluminación, comprobación de funcionamiento, etc.).

Penalizaciones: Se han de realizar 1,5 mantenimientos por día para percibir el incentivo por este concepto.

Diferencias: Diferencias producidas en recaudación mensual, descontando las que se generan debido a robos.

Penalizaciones: No se percibe el incentivo por este concepto si la cantidad generada es mayor al -0,90 %. (Diferencias de recaudación divididas entre recaudación según contadores).

Estado: Estado General del material, herramientas y vehículo asignado a cada trabajador.

Penalizaciones: La valoración se contrastará con los informes del Auditor. Esta valoración derivará en el cobro o no del incentivo por este concepto.

### ANEXO IV

#### Grupos profesionales

	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4
Área administración.	Auxiliar Administración. Auxiliar Delegación.	Oficial. 2. <sup>a</sup> Administración. Oficial Delegación.	Oficial 1. <sup>a</sup> Administración.	
Área servicios.	Auxiliar Documentación. Auxiliar Emisora. Auxiliar Recepcionista.	Oficial 2. <sup>a</sup> Documentación. Oficial Emisora. Recepcionista 2. <sup>a</sup> .	Oficial 1. <sup>a</sup> Documentación.  Recepcionista 1. <sup>a</sup> .	

	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4
Área comercial.	Auxiliar Transporte. Auxiliar Técnico Recaudador. Auxiliar Personal Act. Compl. y Mantenimiento.	Oficial Transporte. Técnico Recaudador 2.ª. Oficial Personal Act. Compl. y Mantenimiento.	Técnico Recaudador 1.ª.  Comercial en Formación. Oficial 1.ª Introducción Datos.	Técnico Especialista.  Comercial.
	Auxiliar Introducción Datos. Ayudante Salón recreativo.	Oficial 2.ª Introducción Datos. Oficial Salón recreativo.		

## ANEXO V

**Definición de Grupos Profesionales**

1. El encuadramiento de los trabajadores incluidos en los ámbitos de aplicación del presente Convenio dentro de la estructura profesional pactada y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: Conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando, y complejidad.

2. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

a) Conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

e) Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

f) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

3. En el interior de los grupos profesionales y de las antes dichas divisiones orgánicas o funcionales (entre otras, de administración, servicios y comercial) podrán, en consonancia con lo anterior, ubicarse las viejas categorías existentes hasta la fecha.

4. Los distintos grupos profesionales se rigen por los criterios que a continuación se indican:

**I. Grupo profesional 1**

Criterios generales.—Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

Formación.—Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar o Formación Profesional Grado Medio.

**II. Grupo profesional 2**

Criterios generales.—Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Formación.—Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Educación General Básica o Formación Profesional Grado Medio, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

**III. Grupo profesional 3**

Criterios generales.—Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Formación.—Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional Grado Superior, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

**IV. Grupo profesional 4**

Criterios generales.—Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Tareas que, aun sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

En el área de servicios, al Grupo Profesional IV le corresponden realizar trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores. Pertenecen al mismo única y exclusivamente el personal procedente de las extinguidas categorías de Maestro Industrial.

Formación.—Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional Grado Superior, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

## ANEXO VI

**Supresión del concepto de antigüedad**

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan suprimir el complemento personal de antigüedad.

Los trabajadores que a título personal y como condición más beneficiosa venían percibiendo el complemento de antigüedad (cuatrienios al 6 % de salario base), verán sustituido dicho concepto retributivo por un complemento personal de naturaleza salarial y de carácter no compensable, ni absorbible.

El trabajador que a día 31 de diciembre de 2005 estuviese percibiendo el complemento de antigüedad, consolidará la cuantía percibida a dicha fecha más la resultante de aplicar el porcentaje especificado en la tabla siguiente al salario base que tuviese en fecha 31 de diciembre de 2005. Dicho porcentaje de aplicación será el definido en función de la fecha de cumplimiento del siguiente cuatrienio.

*Escala antigüedad*

Cumplimiento siguiente cuatrienio	Porcentaje
1.º semestre 2006	12,00
2.º semestre 2006	11,15
1.º semestre 2007	10,30
2.º semestre 2007	9,45
1.º semestre 2008	8,60
2.º semestre 2008	7,75
1.º semestre 2009	6,90
2.º semestre 2009	6,05

**17425** RESOLUCIÓN de 8 de septiembre de 2006, del Instituto Social de la Marina, sobre delegación de competencias.

El Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, en su artículo 4, viene a atribuir la competencia para