

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Traballo

Delegación Provincial da Coruña

Servizo de Relacións Laborais

ANUNCIO

Convenio colectivo de Comar Rías Altas, SA

Visto o expediente do convenio colectivo de COMAR RÍAS ALTAS, S.A (código convenio 1504360), que tivo entrada nesta Delegación Provincial da Consellería de Traballo o día 21.08.08, complementado o 10.10.08 e subscrito pola parte económica pola empresa e pola parte social polo delegado de persoal o día 24.4.08, de conformidade co disposto no artigo 90.2 e 3 do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, Real decreto 1040/81, do 22 de maio, sobre Rexistro e Depósito de Convenios Colectivos de Traballo e Real decreto 2412/82, de 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo, esta Delegación Provincial

ACORDA:

PRIMEIRO.–Ordena-la súa inscrición no Libro Rexistro de Convenios Colectivos de Traballo, obrante nesta Delegación Provincial, e notificación ás representacións económica e social da Comisión Negociadora.

SEGUNDO.–Ordena-lo depósito do citado acordo no Servizo de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación (S.M.A.C).

TERCEIRO.–Dispoñe-la súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

A Coruña, 21 de outubro de 2008

A DELEGADA PROVINCIAL

Asdo.: María Debén Alfonso

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA "Comar Rías Altas, S.A."

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.–AMBITO.

Ámbito funcional.–El presente convenio colectivo de trabajo, regirá las relaciones de trabajo en la empresa Comar Rías Altas, S.A., en la actividad empresarial de explotación de máquinas recreativas y explotación de salones recreativos.

Ámbito territorial.–El presente convenio será de aplicación en la empresa Comar Rías Altas, S.A., con domicilio social en c/ Publicista Saralegui, 10-12 Bj. FERROL.

Ámbito personal.–El convenio afecta a todos los trabajadores que presten sus servicios en dicha empresa, así como a los que se contraten durante su vigencia. Sólo quedan excluidos aquellos trabajadores que ostenten dirección ejecutiva o gerencial, que serán personal fuera de convenio.

Artículo 2.– VIGENCIA Y DURACION.

El presente convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día primero de enero del año dos mil ocho (2008), independientemente de su fecha de publicación en el Diario Oficial que corresponda, y permanecerá vigente hasta el día treinta y uno de diciembre del año dos mil diez (2010).

Artículo 3.–DENUNCIA.

El presente convenio deberá ser denunciado por cualquiera de las partes, mediante comunicación escrita y con una antelación mínima de un mes a la fecha de finalización de este. La ausencia de denuncia del mismo, significará la prórroga del convenio por períodos anuales en los mismos términos del presente convenio.

Artículo 4.–GARANTIAS PERSONALES.

Se respetarán a título individual las condiciones económicas pactadas con los trabajadores, que fueran superiores a las establecidas en el presente convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, manteniéndose como garantía personal.

Artículo 5.– COMISION PARITARIA INTERPRETATIVA.

Se constituirá una comisión paritaria entre las partes firmantes de este convenio. El citado órgano, integrado por dos representantes (1 de la empresa y 1 de los trabajadores); cumplirá las funciones de aplicación de lo pactado, así como de su seguimiento e interpretación. Caso de no llegarse a acuerdo en dicha comisión ambas partes se someten a la competencia del organismo de mediación y arbitraje que existiese y la jurisdicción competente.

CAPITULO II

REGIMEN GENERAL

Artículo 6.–FACULTAD DE DIRECCION.

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la dirección de la empresa, respetando los derechos básicos de los trabajadores/as.

Artículo 7.–JORNADA DE TRABAJO.

La jornada de trabajo será de 1.826 horas anuales de trabajo efectivo, con una distribución de 40 horas semanales de promedio.

Artículo 8.–VACACIONES.

El período de vacaciones anual, tendrá una duración de 30 días naturales.

Aquel personal que trabaje en festivos tendrá derecho a los días naturales correspondientes en compensación de los días festivos trabajados. Su disfrute se realizará en un periodo no acumulable al periodo de vacaciones.

Artículo 9.–PERMISOS RETRIBUIDOS.

La empresa concederá las licencias retribuidas que a continuación se indican, siempre que se solicite por escrito y con justificación de su necesidad.

1. Por matrimonio del trabajador, 15 días naturales.

2. Por nacimiento de hijo, 4 días naturales: en el supuesto de no coincidir al menos, 2 días hábiles en el cómputo de los 4 días naturales, se ampliará el permiso como garantía mínima de disfrutar al menos 2 días hábiles.

3. Por fallecimiento, enfermedad grave y operación quirúrgica del cónyuge, y de parientes de 1.º y 2.º grado de consanguinidad o afinidad, 3 días naturales que se ampliarán a 5 cuando sea necesario desplazarse por estos hechos a más de 300 km de distancia del lugar de domicilio habitual. En caso de fallecimiento de parientes de primer grado, se establece que al menos 2 días de permiso han de ser hábiles.

4. Por fallecimiento de parientes de 3.º grado de consanguinidad o afinidad, 2 días naturales, que se ampliarán a 4 días naturales si el óbito ocurriera a más de 300 km de distancia del lugar de domicilio habitual.

5. Por traslado de domicilio, 1 día hábil.

6. Por matrimonio de hijos o hermanos, 1 día natural.

Artículo 10.-PERMISOS NO RETRIBUIDOS.

Se podrán conceder hasta un máximo de dos días de permiso no retribuidos anuales, quedando obligado el solicitante a comunicar al departamento de RR.HH., con una antelación mínima de 20 días, la fecha de ausencia al trabajo mediante escrito firmado por el interesado con el V.º B.º del responsable de la empresa o departamento. Se condiciona la coincidencia en esta situación de más de una persona a la operatividad de la empresa, en caso que esta se vea alterada, la dirección de la empresa otorgará el número de permisos posibles en orden al instante de solicitud, concediéndose en primer lugar las que antes se hubiesen solicitado.

Artículo 11.-ADMISION DE PERSONAL.

La contratación del personal es de exclusiva competencia de la dirección de la empresa, y se hará por escrito dentro de los límites de las disposiciones legales vigentes.

La empresa procurará cubrir las vacantes que se produzcan con el personal perteneciente a la plantilla que se considere idóneo para el desempeño de las mismas, antes de proceder a la admisión de nuevo personal.

Artículo 12.-PERIODO DE PRUEBA.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13.-PREAVISO DE CESE.

El personal que desee rescindir su relación laboral con la empresa, deberá notificarlo por escrito a la misma con una antelación mínima de tres meses, en el caso de los responsables de sección (taller, caja, salones, comercial), y de un mes en el resto de los empleados, personal cualificado y no cualificado.

En el caso de incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preaviso con la indicada antelación, se descontará de la liquidación el importe de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 14.-MOVILIDAD FUNCIONAL.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 15.-MOVILIDAD GEOGRAFICA.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16.-CATEGORIAS PROFESIONALES.

Se presentan a continuación las distintas categorías profesionales que desarrollarán la actividad en la empresa operadora. Teniendo en cuenta la posible aplicación del presente convenio a distintas empresas operadoras, se presentan algunas categorías con distintos rangos, en función del volumen de trabajo de las operadoras. De forma genérica y sin cuestionar las funciones específicas de cada uno de los puestos de trabajo, se establecen una serie de tareas de interés general que indistintamente de la categoría profesional que se posea son de obligado cumplimiento por cualquier miembro de la plantilla. La entrega de documentaciones en los locales, el apoyo en tareas de suministro de cambios (monedas), el apoyo a tareas de recaudación, de mantenimiento o de cambios de máquinas, apoyo en atención a clientes en los salones; son tareas que de modo excepcional todo el personal ha de realizar, indistintamente del grupo o la categoría profesional a la cual pertenezcan, todo ello sin menoscabo de lo dispuesto en el art. 39 del E.T.

GRUPO I

Administrativo

La persona que ocupa dicho puesto es la responsable de desarrollar todo el proceso administrativo: la tramitación de documentación de máquinas, el control de la caja y las recaudaciones diarias, y por último la introducción de los datos contables en la aplicación contable. Podrá realizar igualmente funciones de recepcionista cuando el volumen de la explotación, y por ausencia específica de este puesto así lo requiera. Asimismo, también se encargará de realizar todo tipo de tarea de carácter administrativo, comunicación escrita, telefónica, mailing, etc., que en ausencia del puesto de auxiliar administrativo tenga que realizar.

Recepcionista / administrativo

La persona que ocupa este puesto se encargará de recibir todas las comunicaciones que vía teléfono, vía visita o por cualquier medio lleguen a la empresa y darles traslado a los empleados que correspondan en cada caso. También se encargará de realizar todo tipo de tarea de carácter administrativo, comunicación escrita, telefónica, mailing, etc., que en ausencia del puesto de auxiliar administrativo tenga que realizar.

Auxiliar administrativo

La persona que ocupa el puesto se encargará de realizar todo tipo de tarea de carácter administrativo, comunicación escrita, telefónica, mailing, etc. Asistirá en todo momento al puesto de administrativo y al de recepcionista/administrativo en las labores administrativas.

GRUPO II

Responsable comercial A

En aquellas empresas o delegaciones que sea necesario por su volumen de trabajo y expansión zonal requieran una mayor dedicación al conocimiento del mercado, y donde la función del responsable de explotación necesite ser reforzada en el aspecto comercial. La persona que ocupa dicho puesto deberá defender fundamentalmente los aspectos encaminados a conseguir un mayor control de calidad y atención de la empresa e inclusive la captación de nuevos clientes. Mantendrá una estrecha relación con el responsable de explotación, cubriendo sus necesidades y prestando el apoyo necesario para la consecución de los objetivos marcados. Coordinará y organizará el equipo de comerciales tutelando su trabajo y sus actuaciones comerciales.

Se establece que para esta categoría se ha de contar con un equipo comercial de al menos 4 personas.

Responsable comercial B

En aquellas empresas o delegaciones que sea necesario por su volumen de trabajo y expansión zonal requieran una mayor dedicación al conocimiento del mercado, y dónde la función del responsable de explotación necesite ser reforzada en el aspecto comercial. La persona que ocupa dicho puesto deberá defender fundamentalmente los aspectos encaminados a conseguir un mayor control de calidad y atención de la empresa e inclusive la captación de nuevos clientes. Mantendrá una estrecha relación con el responsable de explotación, cubriendo sus necesidades y prestando el apoyo necesario para la consecución de los objetivos marcados. Coordinará y organizará el equipo de comerciales tutelando su trabajo y sus actuaciones comerciales.

Se establece que para esta categoría se ha de contar con un equipo comercial de hasta 4 personas.

Comercial

La persona que ocupa este puesto tendrá como tarea principal el mantenimiento de la cartera de clientes, realizará visitas periódicas encaminadas a recoger las impresiones y necesidades del cliente, dando respuesta a sus requerimientos y encaminándolo hacia el plan comercial definido por la empresa. De igual forma colaborará de forma muy estrecha con el responsable de explotación en la apertura de nuevos locales o establecimientos. De forma general y en explotaciones con salones, cuyo número no requiera la existencia de la figura del encargado de salones, esta función puede ser asumida por el comercial. Puntualmente y ante necesidades motivadas por el calendario, bajas, etc., realizará las funciones del puesto de recaudador. El comercial cuenta con una experiencia de al menos 3 años como asistente comercial.

Asistente comercial

La persona que ocupa dicho puesto realiza las mismas funciones que el comercial, solo que en tiempo no ha alcanzado los tres años de experiencia requeridos para el puesto de comercial. Puntualmente y ante necesidades motivadas por el calendario, bajas, etc., realizará las funciones del puesto de recaudador.

GRUPO III

Responsable técnico

La persona que lo ocupa ha de realizar funciones de información y asesoramiento al servicio técnico. Es responsabilidad del mismo canalizar todas las fuentes de información, recibiendo y transmitiéndola cuando esta se produzca a requerimiento de cualquier integrante del servicio de asistencia técnica. Deberá obtener y comprobar toda aquella información que facilite, corrija o mejore las actuaciones cotidianas del servicio. Mantendrá continuo contacto con los departamentos técnicos de los fabricantes y distribuidores y buscará las soluciones apropiadas a cada caso. Asimismo, estará en condiciones de realizar funciones de técnico de mantenimiento cuando sea preciso.

Responsable de taller explotación A

La persona que ocupa dicho puesto será la responsable de todo el servicio técnico, organizando el trabajo a realizar en el taller, asignando y distribuyendo a los técnicos de mantenimiento y asistentes técnicos en las zonas específicas rotatorias. Asimismo, asignará las tareas a los mozos de taller en el propio taller. Realizará el seguimiento del SAT en zona, comprobando su calidad y eficacia, y atenderá las consultas y necesidades de los demás técnicos. En aquellas explotaciones que no exista la figura de responsable de repuestos, se responsabilizará asimismo del almacén de repuestos realizando los pedidos oportunos para su mantenimiento. Asimismo, estará en condiciones de realizar funciones de técnico de mantenimiento cuando sea preciso.

Se establece que para esta categoría se ha de contar con un equipo técnico de al menos 10 personas.

Responsable de taller explotación B

La persona que ocupa dicho puesto será la responsable de todo el servicio técnico, organizando el trabajo a realizar en el taller, asignando y distribuyendo a los técnicos de mantenimiento y asistentes técnicos en las zonas específicas rotatorias. Asimismo, asignará las tareas a los mozos de taller en el propio taller. Realizará el seguimiento del SAT en zona, comprobando su calidad y eficacia, y atenderá las consultas y necesidades de los demás técnicos. En aquellas explotaciones que no exista la figura de responsable de repuestos, se responsabilizará asimismo del almacén de repuestos realizando los pedidos oportunos para su mantenimiento. Asimismo, estará en condiciones de realizar funciones de técnico de mantenimiento cuando sea preciso.

Se establece que para esta categoría se ha de contar con un equipo técnico de al menos 5 personas.

Responsable de taller explotación C / Jefe de equipo

La persona que ocupa dicho puesto será la responsable de todo el servicio técnico, organizando el trabajo a realizar en el taller, asignando y distribuyendo a los técnicos de mantenimiento y asistentes técnicos en las zonas específicas rotatorias. Asimismo, asignará las tareas a los mozos de taller en el propio taller. Realizará el seguimiento del SAT en zona, comprobando su calidad y eficacia, y atenderá las consultas y necesidades de los demás técnicos. En aquellas explotaciones que no exista la figura de responsable de repuestos, se responsabilizará asimismo del almacén de repuestos realizando los pedidos oportunos para su mantenimiento. Asimismo, estará en condiciones de realizar funciones de técnico de mantenimiento cuando sea preciso.

Técnico de mantenimiento

La persona que ocupa dicho puesto ha de realizar un servicio de asistencia técnica y/o mantenimiento a las máquinas recreativas instaladas en diversos establecimientos situados en la zona de influencia de la empresa, sustituyendo para ello, si fuese necesario, las piezas o elementos necesarios al efecto. Procederá a su instalación y preparación previa y cumplimentará todos los soportes documentales necesarios a cada actuación específica. Ofrecerá al cliente un trato, competente y correcto, recogiendo del mismo cualquier incidencia o sugerencia para su comunicación posterior a su responsable inmediato. También realizará asistencia técnica y mantenimiento a máquinas recreativas en taller. Al personal que se le reconozca esta categoría ha de contar con al menos 3 años de experiencia en categorías inferiores o una cualificación técnica y experiencia previa al puesto que le avale de forma suficiente.

Asistente técnico

La persona que ocupa dicho puesto ha de realizar fundamentalmente tareas de apoyo al técnico de mantenimiento. Ha de realizar un servicio de asistencia técnica y/o mantenimiento a las máquinas recreativas instaladas en diversos establecimientos situados en la zona de influencia de la empresa, sustituyendo para ello, si fuese necesario, las piezas o elementos necesarios al efecto, se tratará de reparaciones con baja complicación técnica de solución. Procederá a su instalación y preparación previa y cumplimentará todos los soportes documentales necesarios a cada actuación específica. También realizará asistencia técnica y mantenimiento a máquinas recreativas en taller. Ofrecerá al cliente un trato, competente y correcto, recogiendo del mismo cualquier incidencia o sugerencia para su comunicación posterior a su responsable inmediato.

Mozo de taller

La persona que ocupa dicho puesto se encargará de prestar colaboración en el transporte, limpieza y mantenimiento de máquinas recreativas.

GRUPO IV**Recaudador A**

La persona que ocupa dicho puesto ha de realizar el vaciado, recuento y liquidación ante el cliente de las monedas existentes en el cajón /es de las máquinas. Para ello seguirá el orden e itinerario preestablecido, ofreciendo al cliente un trato competente realizará todo el proceso de forma clara y transparente de forma que no ofrezca ningún tipo de duda y desconfianza en el mismo. Recogerá cualquier incidencia o sugerencia por parte del cliente, y la hará llegar por el procedimiento establecido a su inmediato superior. Procederá a realizar la liquidación diaria por zona ante el responsable de caja o en su defecto ante el responsable de explotación. El recaudador cuenta con una experiencia de al menos 3 años como recaudador B.

Recaudador B

La persona que ocupa dicho puesto ha de realizar el vaciado, recuento y liquidación ante el cliente de las monedas existentes en el cajón/es de las máquinas. Para ello seguirá el orden e itinerario preestablecido, ofreciendo al cliente un trato competente realizará todo el proceso de forma clara y transparente de forma que no ofrezca ningún tipo de duda y desconfianza en el mismo. Recogerá cualquier incidencia o sugerencia por parte del cliente, y la hará llegar por el procedimiento establecido a su inmediato superior. Procederá a realizar la liquidación diaria por zona ante el responsable de caja o en su defecto ante el responsable de explotación. El recaudador cuenta con una experiencia de al menos 2 años como asistente a recaudador.

Asistente recaudador

La persona que ocupa dicho puesto realiza las mismas funciones que el recaudador, solo que en tiempo no ha llegado todavía a los dos años requeridos en el puesto de recaudador.

GRUPO V**Responsable de salones A**

En aquellas empresas o delegaciones que sea necesaria la existencia de este puesto por su volumen de trabajo y por el número de salas en explotación; la persona que ocupa este puesto será la responsable de organizar y controlar los medios puestos a su disposición con el fin de conseguir el nivel de calidad exigido por la empresa en los salones recreativos. Realizará aquellas tareas administrativas específicas a su gestión y mantendrá continuo contacto con el Responsable de la Explotación, informando de todas las incidencias que requieran su directa intervención y participando en el diseño del programa anual de objetivos, específicos a esta función.

El responsable de salones A contara con al menos 5 salones bajo su control y al menos ha de contar con 3 años de experiencia en la supervisión de salones de máquinas, o bien como responsable de salones B o C, o bien como adjunto al responsable de salones.

Responsable de salones B

En aquellas empresas o delegaciones que sea necesaria la existencia de este puesto por su volumen de trabajo y por el número de salas en explotación; la persona que ocupa este puesto será la responsable de organizar y controlar los medios puestos a su disposición con el fin de conseguir el nivel de calidad exigido por la empresa en los salones recreativos. Realizará aquellas tareas administrativas específicas a su gestión y mantendrá continuo contacto con el responsable de la explotación, informando de todas las incidencias que requieran su directa intervención y participando en el diseño del programa anual de objetivos, específicos a esta función.

El responsable de salones B contara con al menos 3 salones bajo su control y al menos ha de contar con 1 año de experiencia en la supervisión de salones de máquinas, o bien como responsable de salones C, o bien como adjunto al responsable de salones.

Responsable de salones C

En aquellas empresas o delegaciones que sea necesaria la existencia de este puesto por su volumen de trabajo y por el número de salas en explotación; la persona que ocupa este puesto será la responsable de organizar y controlar los medios puestos a su disposición con el fin de conseguir el nivel de calidad exigido por la empresa en los salones recreativos. Realizará aquellas tareas administrativas específicas a su gestión y mantendrá continuo contacto con el responsable de la explotación, informando de todas las incidencias que requieran su directa intervención y participando en el diseño del programa anual de objetivos, específicos a esta función.

Operador de sala de máquinas A

La persona que ocupa este puesto es la encargada de atender al cliente en las salas de juego, dispensando cambios, atendiendo las peticiones del servicio de hostelería y aclarando todo tipo de dudas sobre el funcionamiento de los distintos tipos de máquinas instaladas. También ha de colaborar en el mantenimiento y limpieza del equipamiento de la sala, especialmente máquinas recreativas.

Las personas que pertenezcan a esta categoría han de contar con al menos 2 años de experiencia en trabajo en las salas con la categoría de operador de salones B.

Operador de sala de máquinas B

La persona que ocupa este puesto es la encargada de atender al cliente en las salas de juego, dispensando cambios, atendiendo las peticiones del servicio de hostelería y aclarando todo tipo de dudas sobre el funcionamiento de los distintos tipos de máquinas instaladas. También ha de colaborar en el mantenimiento y limpieza del equipamiento de la sala, especialmente máquinas recreativas.

Artículo 17.-VALORACION DEL DESEMPEÑO.

Se establece un sistema de evaluación del desempeño que permita tanto a los trabajadores como a la dirección de la empresa conocer el grado de desempeño obtenido en la ejecución de las tareas propias del puesto.

Períodos de evaluación:

- Trimestral / semestral, a los tres meses y seis meses del ingreso en la empresa, para el personal de reciente incorporación, hasta los seis meses de antigüedad.
- Semestral, en junio y diciembre, para el personal con una antigüedad de entre 6 meses y tres años.
- Anual, en diciembre, para el personal con más de tres años de antigüedad.

En caso de disconformidad con el resultado de la valoración el interesado podrá trasladar la misma al delegado del personal, el cual junto con el interesado podrá disponer de una entrevista de aclaración con la gerencia de la empresa y la dirección de recursos humanos.

Artículo 18.-PLAN DE FORMACION ANUAL.

La Dirección de la empresa se compromete a consultar anualmente las previsiones de formación para el colectivo de trabajadores de la empresa con el delegado o los delegados de personal, escuchar sus aportaciones en esta materia, y tenerlas en cuenta para la elaboración de los planes de formación anuales.

Artículo 19.-PROMOCION INTERNA.

Ante la necesidad de cubrir cualquier puesto de trabajo la empresa se compromete a comunicarlo públicamente, para que así de este modo cualquier trabajador se pueda presentar a dicha convocatoria. En caso de que la misma, o quede desierta, o no coincida el perfil del puesto con el perfil de los trabajadores presentados, la dirección podrá optar por su selección de modo externo.

Artículo 20.-EXCEDENCIAS.

El trabajador con al menos un año de antigüedad en la empresa, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en EXCEDENCIA VOLUNTARIA, por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor de cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en su puesto de trabajo durante el primer año, pasado este tendrá derecho preferente a un puesto igual o similar categoría en las vacantes que se produjeran en la empresa. Cualquier excedencia ha de ser comunicada con un plazo de preaviso de al menos 2 meses.

En los casos no previstos en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores

Cualquier excedencia de las antes contempladas estaría exenta de cotización a la Seguridad Social.

CAPITULO III**PERCEPCIONES ECONOMICAS****Artículo 21.-ESTRUCTURA SALARIAL.**

La Estructura salarial para el salario de convenio se establecerá del siguiente modo:

SALARIO BASE: según anexo salarial

PLUS CARENCIA INCENTIVO: 20% del salario base

PLUS DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD: 15% del salario base

Se entenderá como salario de convenio el formado por los siguientes conceptos:

Salario base.—Será la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo o de obra, respecto al puesto de trabajo desempeñado, sin atender a las circunstancias que motivan la percepción de los complementos.

Plus carencia incentivo.—Será aquel plus que perciban los trabajadores que no estén sometidos a incentivo, y mientras no se regule uno de productividad.

Este plus supone a efectos globales el 20% del Salario Base.

Si se produjese un descenso en la actividad de un trabajador respecto a sus compañeros de categoría, y este descenso obedeciese a causas ajenas a la organización y dirección de la empresa y pudiesen ser voluntarias e individuales, este plus será objeto de revisión en la cuantía que la empresa estime oportuno.

En el caso de que en futuros convenios se regulase un plus de productividad o sistema de incentivos, el plus de carencia de incentivo desaparecería, quedando englobado en el nuevo que se regule.

La implantación o modificación de un régimen de incentivos en ningún caso podrá suponer que, a igual actividad entre trabajadores de una misma categoría se produzca una pérdida en la retribución del trabajador en este concepto y en el mismo puesto de trabajo

Plus de asistencia y puntualidad.—Será aquel plus que prima la presencia efectiva del trabajador sobre la totalidad del horario laboral. Este plus supone a efectos globales el 15% del Salario Base.

Dada la condición de este plus, que se devenga por días efectivos de trabajo, se establece la siguiente regulación en el caso de faltas de asistencia o puntualidad:

A) Se considera falta de asistencia al trabajo cualquier falta al trabajo no justificada, a partir de 4 horas de ausencia continuada del puesto de trabajo. La falta de asistencia no justificada conllevará la pérdida de la totalidad de este plus en la nomina del mes en que se produzca la falta, al margen de posibles sanciones a imponer, recogidas en el art. 40 de este convenio colectivo.

B) Se considera falta de puntualidad el retraso de más de 5 minutos en la hora de entrada en la empresa sobre el horario oficial.

Las faltas de puntualidad conllevarán la pérdida del plus en las siguientes cuantías:

— A partir de 3 faltas en un período de 15 días: 1/10 parte del plus.

— A partir de 6 faltas en un período de 30 días: 1/3 parte del plus.

— A partir de 9 faltas en un período de 30 días: Totalidad del plus

Todo retraso superior a 30 minutos y que no sea considerado como falta de asistencia (más de 4 horas), en la hora de entrada oficial se computará como 2 faltas de puntualidad.

Artículo 22.-PLUS DE QUEBRANTO DE MONEDA.

Se establece un PLUS DE QUEBRANTO DE MONEDA, en las siguientes cuantías:

10 € (diez euros) mensuales en doce pagas para el personal de los grupos III y V.

30 € (treinta euros) mensuales en doce pagas para el personal del grupo IV (se abonará este concepto al personal del grupo II y III, mientras realicen habitualmente funciones del grupo IV, en cantidad proporcional al tiempo dedicado a estas tareas durante el mes). De igual modo se pagará dicha cantidad a aquellas personas del grupo I que realicen funciones de cajero.

Artículo 23.- PLUS DE DESGASTE DE HERRAMIENTAS.

Se establece un PLUS DE DESGASTE DE HERRAMIENTAS, en la siguiente cuantía:

5 € (cinco euros) mensuales en doce pagas para el personal del grupo III.

Artículo 24.-PLUS EXTRASALARIAL MULTAS DE TRAFICO.

Se establece un PLUS EXTRASALARIAL / MULTAS DE TRAFICO, durante la jornada de trabajo en la siguiente cuantía:

20 € (veinte euros) mensuales en doce pagas para el personal de los grupos II, III, IV.

La empresa pone a disposición de los trabajadores la contratación de un seguro específico de retirada de carnet de conducir en condiciones especiales. Este seguro será abonado íntegramente por el trabajador.

Artículo 25.-PLUS REPRESENTACION.

Se establece un PLUS DE REPRESENTACION en la siguiente cuantía:

200 € (doscientos euros) mensuales en doce pagas para el personal del grupo II.

Artículo 26.-PLUS RESPONSABLE DE SALONES.

Se establece un PLUS RESPONSABLE DE SALONES para aquellas personas que desempeñen la función de responsable de salones ocasionalmente y tengan la categoría de Operador de Sala, se fija la siguiente cuantía:

200 € (doscientos euros) mensuales en doce pagas.

Artículo 27.-PLUS DISPONIBILIDAD GUARDIAS.

Se establece un PLUS DISPONIBILIDAD GUARDIAS para aquellas personas que o bien en fin de semana, o bien en festivo, se mantengan en situación de atención a la realización de asistencia técnica o de cambios de monedas a cualquier local asignado a su zona de trabajo habitual.

	Año 2008	Año 2009	A partir del 2010
Sábado	36 €/día	37 €/día	38 €/día
Festivo / domingo	77 €/día	79 €/día	81 €/día

Artículo 28.-GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre. El importe de estas gratificaciones se compondrá de salario base, plus carencia incentivo y plus de asistencia. Respecto al abono de estas gratificaciones la empresa procederá a realizar las transferencias bancarias, antes de los días 20 de julio y 20 de diciembre.

Artículo 29.-HORAS EXTRAORDINARIAS.

Las horas que se realicen en exceso por los trabajadores sobre la jornada establecida en el artículo 7 de este convenio, serán consideradas extraordinarias.

En cuanto al pago de las horas extraordinarias, la empresa podrá optar entre abonar dichas horas, o bien, compensarlas con tiempos equivalentes a descanso retribuido. En el caso de ser abonadas se abonarán como una hora ordinaria, y en el caso de que se opte por la opción de descanso, se aplicará la concesión de igual tiempo de descanso.

Artículo 30.-ANTICIPOS.

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo personal hasta 3 mensualidades del salario total.

Se fija como cuantía máxima del fondo destinado a anticipos de cualquier tipo, la cantidad de 12.000 € (doce mil euros), por empresa, para la totalidad de los empleados suscritos a este convenio. En ningún caso se podrá superar dicho fondo, teniendo que reintegrarse lo anticipado antes de conceder anticipos excedentes.

Los anticipos se devolverán en la forma que convengan de mutuo acuerdo el trabajador y la empresa, computando como fecha de inicio para la devolución la correspondiente al mes siguiente a la fecha de solicitud, y como plazo máximo de devolución los establecidos en el siguiente calendario:

CALENDARIO PARA LA DEVOLUCION DE ANTICIPOS	
CANTIDAD ANTICIPADA	PLAZO DE DEVOLUCIÓN
1 mensualidad 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

Los trabajadores que causen baja en la empresa, o pasen a situación de excedencia y tengan un anticipo vigente, deberán reintegrar a la empresa las cantidades pendientes antes de la fecha de cese.

Art. 31.-JUBILACION.

Como compromiso de mejora de las condiciones de jubilación de los trabajadores suscritos al presente convenio, se establecen las siguientes condiciones en los procesos de jubilación.

1. Jubilación parcial.

La empresa facilitará el paso a la jubilación parcial y anticipada (adoptando las medidas de fomento de empleo establecidas por la ley), a los trabajadores que les interese la jubilación parcial a partir de los 60 ó 61 años, según corresponda, y puedan ser sustituidos simultáneamente por otros trabajadores desempleados, inscritos en la oficina de empleo.

Las condiciones que establece la empresa para la aceptación y tramitación de la jubilación parcial son las siguientes:

- Los trabajadores podrán acogerse a una jubilación anticipada parcialmente, cuando reúnan las condiciones generales establecidas en la normativa que la regula.
- Esta jubilación a efectos de trámite ante la Seguridad Social ha de solicitarse con una antelación de tres meses, y la reducción de su jornada laboral ha de plantearse en dentro de los límites establecidos por la normativa vigente.
- El porcentaje de la jornada que corresponde a trabajo efectivo se acumulará anualmente a jornada completa, aún cuando la empresa pueda optar por retribuir sin existir prestación efectiva de servicios y sin perjuicio de aplicación de la siguiente escala de bonificaciones:

- Con 15 años o más de antigüedad en la empresa, se reconoce una dispensa del 75% de la jornada resultante de aplicación de la normativa vigente de jubilación parcial.

Todo esto sin perjuicio de un acuerdo más favorable al que puedan llegar el trabajador y la empresa.

Cualquier cambio en los porcentajes, provocados por modificaciones en la normativa será objeto de análisis y acuerdo entre las partes. La empresa se compromete a mantener la dispensa del trabajo en los términos que actualmente establece la normativa en materia de jubilación anticipada.

2. Jubilación anticipada.

La empresa facilitará la jubilación anticipada los 64 años, sin penalización en su cuantía, cuando a su cese por jubilación, el trabajador sea sustituido simultáneamente por otro trabajador desempleado, inscrito en la oficina de empleo.

Ante la posibilidad de cambios en la normativa nacional que regula la jubilación parcial o la anticipada, se establece la existencia de una comisión de adaptación de este artículo. En cualquier momento puede adaptar el mismo a la legislación vigente. Esta comisión estará formada por integrantes de la parte social (trabajadores) y de la empresa.

Artículo 32.-CORRECCION DE ERRORES EN LA TABLA.

En el supuesto de que se detecte un error en las tablas salariales del convenio, de acuerdo con los criterios con los que se ha elaborado, se reunirá la comisión negociadora para corregirlos.

Artículo 33.-PRESTACION POR MUERTE O INVALIDEZ.

Las empresas afectadas por este convenio concertarán una póliza de seguros que garanticen a sus trabajadores una indemnización de 33.000 € (treinta y tres mil euros) por muerte, invalidez total, absoluta y gran invalidez derivada de accidente de trabajo.

Del mismo modo las empresas afectadas por este convenio concertarán una póliza de seguros que garanticen a sus trabajadores una indemnización de 18.000 € (dieciocho mil euros), por muerte por cualquier causa, con exclusión de la derivada de accidente de trabajo, en cuyo caso se aplicará la indemnización detallada en el primer párrafo.

Artículo 34.-INCAPACIDAD TEMPORAL.

Cuando el trabajador se vea afectado por IT derivada de accidente de trabajo, o se encuentre en situación de hospitalización, cualquiera que sea la causa de la IT en este último supuesto, la empresa abonará un complemento de hasta el 100% del salario mensual, mientras dure la situación que motivo su abono.

En los casos de IT por enfermedad común, y para la primera baja en el periodo de un año se aplicará una compensación del 100% del salario mensual. En el caso de reiteración de baja por enfermedad común en el periodo de un año (12 meses desde la última baja) se aplicará el siguiente cuadro de complementación:

DURACION DE LA BAJA	PORCENTAJE A PERCIBIR
Del primer al tercer día ambos inclusive ⇒	50% del salario mensual
Del cuarto al vigésimo ambos inclusive ⇒	75% del salario mensual
Del vigésimo primero en adelante ⇒	85% del salario mensual

Artículo 35.-DIETAS.

Las dietas para el personal que, en razón de los métodos de organización de la empresa, deban efectuar salidas fuera del municipio en que radica el centro de trabajo, quedan establecidas de la siguiente forma:

a) Dieta completa: se fija en la cuantía de 31 € (treinta y un euros) para el año 2008, de 32,5 € (treinta y dos euros y cincuenta céntimos) para el año 2009, y de 34 € (treinta y cuatro euros) a partir del 2010 para todas las categorías.

b) Media dieta: serán 12,5 € (doce euros y cincuenta céntimos) para el año 2008, de 13 € (trece euros) para el año 2009, y 13,5 € (trece euros y cincuenta céntimos) a partir del 2010 para todas las categorías.

Se tendrá derecho a la dieta completa siempre y cuando el desplazamiento que se realice obligue a pernoctar fuera del domicilio habitual. El alojamiento será abonado por la empresa de forma independiente y no incluirá este abono ninguna de las comidas (desayuno, comida o cena), los gastos originados por el transporte en cualquiera de los casos correrá siempre a cuenta de la empresa.

Artículo 36.-INCREMENTO SALARIAL.

Para los años 2008, 2009 y 2010, se establece la siguiente revisión salarial:

- Incremento de IPC + 1% previsto sobre los conceptos de la "tabla salarial" a comienzo de año con revisión de IPC resultante al final del año, con el pago de los atrasos correspondientes, o la integración de la cantidad sobrante en un concepto a cuenta convenio para absorber en convenios posteriores.

CAPITULO IV**REGIMEN DISCIPLINARIO****Artículo 37.-REGIMEN DISCIPLINARIO.**

Los trabajadores pertenecientes a las empresas reguladas por el presente convenio y afectos al mismo podrán ser sancionados de acuerdo con la gradación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 38.-GRADUACION DE FALTAS.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en leve, grave y muy grave.

Artículo 39.-FALTAS LEVES.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- 1.-Abandonar momentáneamente el servicio sin causa justificada.
- 2.-Faltas de puntualidad
- 3.-Descuidos en la conservación de material.
- 4.-Falta de aseo o limpieza personal.
- 5.-Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 40.-FALTAS GRAVES.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- 1.-Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- 2.-Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.
- 3.-Desobedecer a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de organización del trabajo.
- 4.-La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- 5.-La reincidencia en falta leve dentro de un mismo trimestre.
- 6.-No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- 7.-Suspensión de carnet de conducir.

Artículo 41.-FALTAS MUY GRAVES.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- 1.-Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo durante dos o más días sin causa justificada.
- 2.-El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas. El hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la misma, o durante la jornada de trabajo realizada en cualquier otro lugar.

3.-La simulación de enfermedad o accidente. La realización de trabajos de cualquier índole por cuenta ajena o propio en período de baja, y cualquier manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

4.-Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a terceros ajenos a la misma, datos de reserva obligada.

5.-Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes, compañeros y subordinados.

6.-Reiterada no-utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.

7.-Reincidencia de tres o más faltas graves en los últimos seis meses.

8.-Reincidencia en la suspensión del carnet de conducir o suspensión definitiva.

Artículo 42.-SANCIONES.

Corresponde a las empresas reguladas por el presente convenio, la facultad de imponer sanciones dentro de los términos estipulados en el mismo.

La sanción por faltas graves y muy graves será comunicada por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores de las sanciones que se impongan por falta grave o muy grave.

Las sanciones máximas que se podrán imponer a los trabajadores serán, en función de su gravedad, las siguientes:

a) Faltas leves:

- Amonestación verbal
- Amonestación por escrito

b) Faltas graves:

- Amonestación verbal
- Amonestación por escrito
- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días
- Suspensión temporal del contrato de trabajo mientras dure la suspensión del carnet de conducir.

c) Faltas muy graves:

- Amonestación por escrito
- Suspensión de empleo y sueldo de 15 días a 60 días.
- Despido

Las sanciones que impliquen suspensión del sueldo se aplicarán automáticamente sobre la nómina del trabajador afectado previa comunicación con al menos 15 días de antelación, a los efectos de efectuar la oportuna reclamación si fuese procedente.

Artículo 43.-PRESCRIPCIÓN.

Se establecerá según lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO V

SALUD, SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 44.-SEGURIDAD E HIGIENE.

La empresa que suscribe este convenio desarrollara las acciones y medidas en materia de seguridad y salud laboral, que sean necesarias para lograr unas condiciones de trabajo, dónde la salud del trabajador no se vea afectada por las mismas.

Los planteamientos de estas acciones y medidas deberán estar encaminadas a lograr una mejora de la calidad de vida y medioambiental de trabajo, desarrollando objetivos de promoción y defensa de la salud, mejora de las condiciones de trabajo, potenciación de las técnicas preventivas como medio para la eliminación de los riesgos en su origen y la participación sindical de los centros de trabajo.

La empresa deberá dotarse de un plan de prevención en materia de salud y seguridad, así como de los servicios necesarios para la realización del mismo, de acuerdo con los criterios reconocidos internacionalmente.

Los trabajadores, sus representantes legales participarán en la mejora de las condiciones de trabajo en los lugares donde se desarrolla su actividad laboral. Esta participación se desarrollará de acuerdo con lo establecido en la vigente normativa al respecto.

Se adecuarán las medidas en la empresa para potenciar la labor preventiva del personal designado por la misma o del servicio de prevención, de existir este, facilitándose los medios al respecto.

Se elaborará un plan de emergencia y evacuación que responda a las necesidades de la empresa en función de su actividad laboral.

Se establecerán acciones formativas que permitan conocer a los representantes la realidad de la seguridad e higiene y sus técnicas preventivas.

Artículo 45.-RECONOCIMIENTOS MEDICOS.

La empresa se compromete a cumplir con la normativa de vigilancia de la salud y por ello realizará los reconocimientos médicos que tal normativa establezca en todo momento.

Por la empresa:

Manuel Rego Vecino
(Director de Recursos Humanos)

Por la empresa:

Alfonso García Morales
(Director Area Emp. Operadoras)

Por los trabajadores:

Antonio Valenzuela Vadillo
(Rpte. legal de los trabajadores)

ANEXO I

Antigüedad consolidada

Al personal que tenga reconocido el concepto de antigüedad consolidada, se le garantizará sobre él, el mismo incremento salarial que sufran el resto de los concepto salariales.

ANEXO II

Personal grupo V

Los trabajadores que a la fecha de la firma del presente convenio estén adscritos a las categorías profesionales del grupo V, no se verán afectados por este convenio, y les seguirá siendo de aplicación, en todo su articulado, el convenio colectivo del sector de hostelería de A Coruña vigente.

Al personal del grupo V, que sea contratado a partir de la fecha de firma del presente convenio, le será de aplicación el presente convenio en su integridad.

Por la empresa:

Manuel Rego Vecino
(Director de Recursos Humanos)

Por la empresa:

Alfonso García Morales
(Director Area Emp. Operadoras)

Por los trabajadores:

Antonio Valenzuela Vadillo
(Rpte. legal de los trabajadores)

TABLAS SALARIALES 2008 (2% IPC previsto + 1%)

COMAR RIAS ALTAS, S.L.

GRUPO I						
	CATEGORIAS	Salario base	Plus Carenc. Incent.	P. Asist. y Punt.	TOTAL	TOTAL
		Mes	Mes	Mes	Bruto MES	Bruto AÑO
	Administrativo	956,99	191,40	143,55	1.291,93	18.087,04
	Auxiliar administrativo	765,58	153,12	114,84	1.033,54	14.469,49
	Recepcionista	861,28	172,26	129,19	1.162,73	16.278,26
GRUPO II						
	Responsable comercial A	1.339,78	267,96	200,97	1.808,71	25.321,89
	Responsable comercial B	1.244,08	248,82	186,61	1.679,51	23.513,12
	Comercial	1.052,69	210,54	157,90	1.421,13	19.895,81
	Asistente comercial	861,28	172,26	129,19	1.162,73	16.278,26
GRUPO III						
	Respons. técnico	1.339,78	267,96	200,97	1.808,71	25.321,89
	Respons. taller Explotac. A	1.339,78	267,96	200,97	1.808,71	25.321,89
	Respons. taller Explotac. B	1.148,39	229,68	172,26	1.550,33	21.704,58
	Resp. taller Explot./Jef. equipo	1.052,69	210,54	157,90	1.421,13	19.895,81
	Técnico de mantenimiento	956,99	191,40	143,55	1.291,93	18.087,04
	Asistente técnico	765,59	153,12	114,84	1.033,55	14.469,72
	Mozo taller	574,19	114,84	86,13	775,16	10.852,18
GRUPO IV						
	Recaudador A	956,99	191,40	143,55	1.291,93	18.087,04
	Recaudador B	861,28	172,26	129,19	1.162,73	16.278,26
	Asistente recaudador	717,78	143,56	107,67	969,00	13.566,01
GRUPO V						
	Responsable de salones A	1.339,78	267,96	200,97	1.808,71	25.321,89
	Responsable de salones B	1.244,08	248,82	186,61	1.679,51	23.513,12
	Responsable de salones C	1.148,38	229,68	172,26	1.550,31	21.704,35
	Operador de sala A	717,78	143,56	107,67	969,00	13.566,01
	Operador de sala B	574,19	114,84	86,13	775,16	10.852,18