

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

19578 *Resolución de 19 de septiembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Automáticos Orenes, SLU, para sus centros de trabajo en Murcia, Alicante, Valencia, Cádiz, Almería y Madrid.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Automáticos Orenes, SLU (código de convenio n.º 90104941012025), para sus centros de trabajo en Murcia, Alicante, Valencia, Cádiz, Almería y Madrid, que fue suscrito con fecha 16 de junio de 2025, 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 y los Delegados de personal, en representación de los trabajadores afectados, y ha sido finalmente subsanado mediante actas de 21 de agosto y 1 de septiembre de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 19 de septiembre de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

CONVENIO COLECTIVO EMPRESA «AUTOMÁTICOS ORENES, SLU»

CAPÍTULO I

Ámbitos de aplicación

Artículo 1. *Ámbito personal, territorial y funcional.*

Quedan comprendidos en el ámbito del presente convenio todas las personas trabajadoras que presten sus servicios en la empresa Automáticos Orenes, SLU, de los centros de Murcia, Alicante, Valencia, Jerez, Almería y Madrid dedicada a la actividad de máquinas recreativas y de azar, excluyendo al personal de salas de Juego que no se registrará por este convenio.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

El presente convenio tiene una vigencia desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2028 y entrará en vigor el día de su publicación.

Las diferencias económicas que se produzcan como consecuencia de la aplicación del presente convenio deberán ser abonadas dentro de los dos meses siguientes 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 él incremento del último año de vigencia.

La denuncia del convenio habrá de formularse por cualquiera de las partes con tres meses de antelación al vencimiento de este o al de cualquiera de sus prorrogas. Una copia del escrito de denuncia se comunicará a la Autoridad Laboral a efectos de registro.

En caso de denuncia el convenio mantendrá en vigor su contenido normativo hasta la consecución de un nuevo acuerdo.

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.

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.

Con carácter supletorio, y en lo no previsto en este convenio será de aplicación lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

CAPÍTULO III

Régimen de trabajo

Artículo 6. *Organización el 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 oirá e informará a los representantes de las personas trabajadoras en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y resto de normas laborales de aplicación.

Artículo 7. *Formación.*

La Dirección de la Empresa elaborará planes de formación con el fin de facilitar la continua capacitación del personal en sus respectivos cometidos profesionales, para cuyo desarrollo se contará con la participación de los Representantes de las personas trabajadoras.

La formación del personal se efectuará a través de personal contratado por la Empresa para tal efecto, por las personas trabajadoras de la misma Empresa o por cualquier otra Empresa u Organismo que se contrate.

La formación podrá ser dentro o fuera del centro de trabajo y de la jornada laboral, En caso de realizarse fuera de la jornada laboral, la asistencia será voluntaria.

Los planes formativos de la Empresa considerarán prioritariamente fomentar la participación de las mujeres en las acciones formativas que se impartan. En este sentido, la Empresa se compromete a que el porcentaje de participación de mujeres en las formaciones sea superior a la representación en plantilla de las mismas.

La empresa se compromete a informar de los cursos de formación a las personas trabajadoras que se encuentren en situación de permiso de nacimiento y cuidado de menor, excedencia por cuidado de menores o familiares. Las personas trabajadoras que se encuentren disfrutando de permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación familiar y laboral y manifiesten su deseo a incorporarse a formaciones, serán incluidas también con carácter preferente. Las personas trabajadoras que se encuentren disfrutando de permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación familiar y laboral y manifiesten su deseo a incorporarse a formaciones, serán incluidas también con carácter preferente.

Artículo 8. *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.

La jornada podrá distribuirse en la forma que previene el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores a lo largo del año y de todos los días de la semana.

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

Artículo 9. *Horarios, descanso semanal y festivos.*

El horario general de la jornada de trabajo dependerá de los puestos de trabajo. A continuación, se establece un horario orientativo, que dependerá de cada delegación, puesto de trabajo y departamento. Este horario podrá sufrir alguna variación de una hora de diferencia en los tramos de entrada y salida sin que suponga modificación sustancial.

Para el personal de administración y atención al cliente el horario estará comprendido entre las 8:00 a 14:00 y de 15:00 a 17:30 de lunes a jueves y viernes de 8 a 14:00.

Para el personal comercial el horario será de 8:00 a 14:00 y de 15:30 a 18:30 de lunes a jueves y de 9:00 a 14:00 los viernes.

Para el personal de Servicio Técnico, se establecen dos horarios, para el personal de taller el horario será de 9 a 14:15 y de 16 a 20:00 de lunes a jueves y de 9:00 a 14:30 los viernes.

Sin perjuicio del horario antes mencionado, el personal de Servicio Técnico que preste su servicio en calle tendrá horarios de jornada distintos a fin de atender necesidades de prestación de servicios, en principio y de modo orientativo, los horarios serán los siguientes: Turno de Mañana de 7:00 a 15:00. Servicio de tarde de 14:00 a 22:00 y Servicio de turno mixto de 9:00 a 14:00 y de 16:00 a 19:30.

El horario de caja estará sujeto a la operativa y recaudación, en general el horario de caja estará comprendido entre las 8:00 y las 19:30, adaptando los turnos de trabajo y dependiendo de las necesidades de cada una de las delegaciones conforme a la recaudación. Preferentemente dentro de este horario se establecen los siguientes turnos:

- En los casos de Caja, donde exista doble turno:

De lunes a jueves de 8:00 a 14:00 h y de 14:45 a 17:15 y viernes de 8:00 a 15:00.

De lunes a jueves de 10:15 a 15:30 y de 16:15 a 19:30 y viernes de 8:00 a 15:00.

- En las Cajas que solo exista un turno se establece de 8:00 a 13:30 y de 14:30 a 17:15 de lunes a jueves y viernes de 8:00 a 15:00.

Todo el personal que realice jornada continuada de más de seis horas dispondrá de quince minutos de descanso, que se considerarán también como tiempo de trabajo efectivo.

Este horario podrá ser variado por acuerdo entre las partes, cuando sea dentro del horario habitual de trabajo por razones de operativa y mejora de la conciliación de la vida familiar y siempre que no constituya una modificación sustancial y no afecte gravemente a las personas trabajadoras.

El descanso semanal se establece en dos jornadas ininterrumpidas y continuadas.

Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a 14 festivos retribuidos, quien realice su trabajo en algún festivo deberá disfrutarlo en días distintos a los de la festividad efectivamente trabajada de que se trate, pudiendo acumularlo a sus vacaciones, sin perjuicio de las compensaciones económicas por realizar el trabajo en los mismos.

Artículo 10. *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 disfrutara 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 el 20 de junio y el 21 de septiembre. Los restantes días pendientes, si estos no pudieran completar una semana natural, se disfrutarán de acuerdo entre empresa y personas trabajadoras.

El trabajador tiene derecho a disfrutar de las vacaciones en período distinto al que se hubiera fijado en el calendario de la empresa, cuando coincida en el tiempo con alguna de las siguientes circunstancias:

Una IT derivada del parto o la lactancia natural adopción o acogimiento, el nacimiento, la guarda con fines de adopción, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural. Las personas trabajadoras podrán disfrutarlas, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias comunes o profesionales, distintas a las recogidas en el párrafo anterior, el trabajador podrá disfrutar las mismas una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses desde el final del año que las haya originado. El disfrute de los referidos días se determinará por la empresa, oyendo al trabajador afectado y al comité de empresa.

Opcionalmente, las personas trabajadoras podrán unir su periodo de vacaciones con los permisos de nacimiento y cuidado de menor.

Cuando se 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 la persona trabajadora haya comunicado tal circunstancia con al menos quince días de antelación.

Artículo 11. *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 naturales en caso de matrimonio, salvo si se ha disfrutado de la licencia por convivencia con la misma persona.

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

Tres días laborables por nacimiento de un hijo para aquellos progenitores que no cumplan con los requisitos del artículo 178 de la Ley General de la Seguridad Social que da derecho al permiso. 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.

Cinco días laborables en caso de, accidente o enfermedad graves, hospitalización e intervención quirúrgica con o sin hospitalización y que implique reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Dos días laborables en caso de fallecimiento hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. En caso de fallecimiento de cónyuge y familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, se disfrutará de dos días laborales adicionales de licencia. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días laborables. 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.

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, y en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

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 atender cualquier emergencia debidamente justificada.

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. El trabajador o trabajadora podrá acumular esta licencia para disfrutar del permiso durante un número de jornadas equivalente a las horas de lactancia a que tenga derecho.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros, o qué 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.

Durante 8 horas anuales para que las personas trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida puedan acudir a las visitas médicas siempre debidamente justificado y con preaviso de 7 días.

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto y para las personas trabajadoras que se encuentren en trámites de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones informativas y preparatorias y para realización de los informes

psicológicos y sociales previos siempre, en todos los casos que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

La empresa podrá conceder 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 12. *Pausas y reducción de jornada por lactancia.*

Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora retribuida de ausencia del trabajo. Esta ausencia retribuida se podrá disfrutar a elección de la trabajadora o trabajador previa comunicación a la Dirección de la empresa con antelación suficiente, conforme a las siguientes opciones:

Dividida en dos fracciones de media hora al comienzo o al final de la jornada o de alguno de los turnos de este si se trabaja en régimen de jornada partida.

Acumular el total de horas de permiso resultantes de la reducción anterior y disfrutarlas de forma ininterrumpida y a continuación del descanso por nacimiento, en este caso el resultado de cada día acumulado se obtendrá de sumar una hora por cada día de trabajo efectivo y dividiendo entre las horas obtenidas por la jornada real del trabajador o trabajadora.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia corresponderá a la trabajadora o al trabajador, dentro de su jornada ordinaria diaria. La persona trabajadora deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 13. *Reducción de jornada por cuidado de menores y familiares.*

La persona trabajadora tiene derecho a la reducción de la jornada de trabajo diaria entre un octavo y un máximo de la mitad, con disminución proporcional del salario para cuidado directo de hijos o familiares en los términos regulados en el artículo 37.6 del E.T. Disfrutarán de este derecho, también, las trabajadoras embarazadas.

La concreción horaria y periodo de disfrute corresponden al trabajador dentro de su jornada ordinaria, el trabajador, salvo causa de fuerza mayor deberá preavisar al empresario con una antelación de 15 días, precisando la fecha de inicio y fin de la reducción de jornada.

Artículo 14. *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, se adaptará su puesto de trabajo según marque el estudio de adaptación por parte del servicio de prevención y si no es posible la adaptación serán cambiadas de su puesto de trabajo a otro más acorde con su situación desde que se comunique al área de Prevención de la empresa 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 mismo Grupo profesional o en otro 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 persona trabajadora volverá a su anterior puesto de trabajo. En lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la ley de Prevención de Riesgos laborales.

En los casos de baja por riesgo durante el embarazo, ante la situación certificada por los Servicios Médicos del Servicio Público de Salud competente de que las condiciones del puesto de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto y no sea posible la adaptación a otro puesto de trabajo que evite

tal riesgo, se percibirá desde el primer día de la baja y hasta el momento del parto, el 100 por 100 de la base reguladora del mes anterior.

En los supuestos de permiso por maternidad se garantiza la percepción del 100 por 100 de la base reguladora del mes anterior.

Artículo 15. Contratación y periodo de prueba.

1. 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 niveles profesionales 3 y 2: tres meses.

Personal nivel 1: seis meses.

2. Solo se entenderá que la persona trabajadora está sujeto al periodo de prueba si así consta por escrito.

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

4. Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador o trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpirán el cómputo de este.

5. En los contratos de trabajo cuya duración inicial pactada, cierta o estimada, sea inferior a seis meses, el periodo de prueba que en su caso se concierte, no podrá tener una duración superior al 30 por ciento de aquella duración, sin que en ningún caso sea inferior a 15 días naturales ni superior a los límites fijados en el número 1 de este artículo.

6. Cuando se trate de sustituir a personas trabajadoras con derecho a reserva del puesto de trabajo (interinidad) y no se pueda estimar su duración inicial o ésta sea superior a seis meses, los periodos de prueba que se podrán concertar son los previstos en el número 1 de este artículo. En caso de ascenso a nivel 1 y 2 se establece el mismo periodo de prueba que para el personal nuevo, siempre y cuando en estos ascensos se realicen funciones distintas a las funciones que la persona trabajadora estaba desempeñando en su puesto de origen, en caso de no superación del periodo de prueba retornará a su anterior nivel. En caso de realizar las mismas funciones no habrá periodo de prueba alguno.

Artículo 16. Trabajos de distinto grupo profesional.

Las personas trabajadoras en el momento del ingreso al trabajo se les definirá el nivel profesional de pertenencia del Grupo profesional según las distintas áreas de actividad que se detallan en el anexo 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 las personas trabajadoras puedan desempeñar funciones distintas a las que corresponde con su grupo 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 del nivel 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 el nivel profesional cuyas funciones haya estado realizando durante el periodo referido. En el caso en que la evaluación fuera positiva, el trabajador será promocionado a dicho nivel,

en caso contrario el trabajador volverá a desempeñar las funciones de su nivel de origen. En lo referente a las condiciones económicas se estará a lo percibido para el nivel 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 dicho nivel profesional.

Los ascensos se producirán de la siguiente forma:

Ascenso Técnico Recaudador a Técnico Senior, se producirá cuando el trabajador tenga un mínimo de 5 años de antigüedad como técnico durante 2025 y de 4 años de antigüedad como técnico en el 2026 y sucesivos años.

Ascenso de Comercial en formación a Comercial, se producirá cuando el trabajador tenga un mínimo de un año de prestación de servicios en puesto de comercial en formación y se supere la evaluación de su capacidad con criterios objetivos. La promoción tendrá lugar como resultado de las valoraciones realizadas por la dirección atendiendo a factores que reflejen cuantitativamente los conocimientos del producto y sector, experiencia, iniciativa, responsabilidad, autonomía, mando, complejidad de tareas que realiza, cumplimiento de objetivos y procedimientos de la empresa, trato con el cliente y comportamiento general (asistencia al trabajo, puntualidad) nivel de formación (titulación, conocimientos adquiridos en el desempeño del sector) etc.

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

Artículo 17. *Retirada de carné de conducir por sanción de tráfico.*

En caso de retirada del carné de conducir hasta tres meses por sanción de tráfico firme, no se suspenderá el contrato de trabajo, cumpliendo el trabajador un mes de sus vacaciones durante la suspensión del carné (en caso de no tener el mes completo del año, acumulará parte de las vacaciones del año siguiente hasta completar el mes). En el resto del tiempo, hasta cumplir la sanción, el trabajador realizará otras labores que le sean encargadas, sin merma en su retribución fija, percibiendo el complemento de turnicidad.

En caso de que la sanción de retirada del carné de conducir fuera superior a tres meses, la empresa procederá en los primeros tres meses conforme al párrafo anterior. Tras este período, la Empresa decidirá entre mantener al trabajador con las nuevas funciones hasta la finalización de la sanción de retirada de Carné, o suspender el contrato de trabajo, con reserva de puesto de trabajo, sin retribución ni cotización a la Seguridad Social. En este último caso, el trabajador se reincorporará a su puesto de trabajo habitual a la finalización de la suspensión del carné. Durante la suspensión del contrato de trabajo, el trabajador podrá prestar sus servicios en otro sector de actividad que no suponga competencia para la Empresa.

No se aplicará este artículo cuando el motivo de la retirada del carné sea por motivo de consumo de alcohol o drogas, cuando el trabajador preste su servicio o conduzca alguno de los vehículos de la empresa.

Artículo 18. *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, en 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.

Artículo 19. *Excedencia.*

Se reconoce el derecho a excedencia a las personas trabajadoras afectados por el presente convenio que lleven más de un año de servicio de la empresa y siempre que hayan transcurrido 4 años en caso de haber solicitado otra excedencia. Se deberá solicitar por escrito avisando con un mes de antelación.

I. Excedencias voluntarias:

- a) Por un plazo mínimo de 4 meses y máximo de cinco años.
- b) La excedencia es incompatible con actividad laboral cuando exista concurrencia desleal.
- c) El trabajador o trabajadora con un mes de antelación al término de la excedencia deberá comunicar de forma fehaciente a la empresa su intención de reincorporarse en su nivel del Grupo profesional equivalente.

II. Excedencias especiales:

1. Por un plazo máximo de tres años, cuando se acrediten los siguientes supuestos:

- a) Para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial administrativa.
- b) Para atender al cuidado del cónyuge, persona con la que se conviva o familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

2. El trabajador o trabajadora cuando cesen las causas que motivaron la excedencia deberá comunicar por escrito a la empresa su reincorporación al puesto de trabajo.

3. Estas situaciones de excedencia sólo se computarán a efectos de antigüedad cuando así esté establecido por ley, permaneciendo mientras tanto el contrato de trabajo suspendido con arreglo a lo legalmente establecido.

4. Este tipo de excedencia no será compatible con actividad laboral si esta impide el cuidado de hijo o familiar, permitiéndose en los casos que la actividad permita compaginar con el cuidado de hijo o familiar.

III. Excedencia forzosa: se estará a lo dispuesto del artículo 46 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IV

Condiciones económicasArtículo 20. *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 dichas personas trabajadoras se regularán de acuerdo con lo pactado individualmente con la empresa.

Artículo 21. *Periodo de pago de retribuciones y documentación.*

La liquidación de devengos de todo el personal se efectuará 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.

Las personas trabajadoras que lo deseen podrán solicitar un anticipo a cuenta mensual de las retribuciones de los días ya trabajados.

Artículo 22. *Salario Base.*

El salario base para cada una de las categorías para el año 2025, será el fijado en las tablas salariales que se adjuntan a este convenio colectivo.

En el año 2026 se revisará el salario base aplicando un 3 %.

En el año 2027 se revisará el salario base aplicando un 3 % condicionado al cumplimiento del presupuesto al 100 %, en caso de ser inferior se aplicará un 2,5 %.

En el año 2028 se revisará el salario base aplicando un 3 % condicionado al cumplimiento del presupuesto al 100 %, en caso de ser inferior se aplicará un 2,5 %.

La aplicación de categorías nuevas y la actualización de tablas salariales, se hará con carácter retroactivo de mayo de 2025.

Artículo 23. *Gratificaciones extraordinarias.*

Todo el personal afectado por este convenio tendrá prorrateadas las pagas extras mensualmente.

Artículo 24. *Complemento de trabajo en festivos especiales.*

Las personas trabajadoras que presten servicios en los siguientes festivos, 1 de enero, 6 de enero, 1 de mayo, fiesta de la región donde se ubique el centro de trabajo y 25 de diciembre, sin perjuicio de su descanso compensatorio, percibirán un complemento de 183,38 euros por día trabajado. Este complemento se revisará en los mismos porcentajes que el salario base.

Artículo 25. *Guardias.*

Las guardias se asignarán de forma rotativa entre el personal de servicio técnico, buscando un reparto equitativo. Se garantizará que los turnos de fin de semana se asignen con suficiente antelación. Se garantizará un descanso mínimo entre jornadas laborales, respetando las disposiciones legales sobre tiempo de descanso. En caso de guardia de fin de semana y festivo esta terminará máximo a las 19:00 para garantizar las 12 horas mínimas de descanso entre jornadas.

Las guardias se remunerarán con una compensación adicional, pactada con la Representación legal de las personas trabajadoras que se irá incrementando en años sucesivos, en la misma cantidad pactada en convenio que el salario base.

Artículo 26. *Dietas y kilometraje.*

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: 15 euros.

Si la persona trabajadora 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 4,70 euros.

La persona trabajadora que utilice vehículo propio para realizar su actividad laboral percibirá la cantidad de 0,25 euros por kilómetro. La justificación de los kilómetros se realizará conforme a la documentación que elabore la empresa. Cantidad que se mantendrá toda la vigencia del convenio.

Artículo. 27. Plus de Residencia.

El personal laboral según su categoría del presente convenio percibirá un plus de residencia, cuando preste sus servicios en las siguientes localizaciones, en los importes que se expresan a continuación. No se considerarán a efectos de cálculo de las pagas extraordinarias.

Plus de residencia	Mens. 2025-2028	Anual 2025-2028
Madrid.	282,47	3389,64
Cataluña.	282,47	3389,64
Baleares.	282,47	3389,64
Galicia.	282,47	3389,64

Las personas trabajadoras residentes en dichas provincias que tengan establecidas condiciones más favorables y para las personas trabajadoras del resto de España o que vinieran percibiendo complementos de residencia independientemente de su denominación como complemento personal, se mantendrá dicho complemento en sus actuales cuantías, como complemento personal no absorbible, en tanto se mantenga la residencia que causó su devengo. Este plus solo se aplicará a las personas trabajadoras que perciban las cuantías fijadas por las tablas salariales del convenio, aquellos que perciban complementos adicionales, no recogidos en el convenio, dicho complemento absorberá este plus.

Artículo 28. Anticipo por desplazamiento.

Todo trabajador que por la naturaleza de sus funciones tenga que realizar desplazamientos de manera habitual, recibirán un anticipo de 400 euros para aprovisionar dichos gastos, que mensualmente se liquidarán aportando los justificantes correspondientes. En caso de extinción de la relación laboral se descontará dicho anticipo de 400 euros de la liquidación por saldo y finiquito.

CAPÍTULO V

Condiciones sociales y asistenciales

Artículo 29. 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. En la primera y segunda baja dentro del mismo año natural se abonará el complemento necesario a la prestación que corresponda para alcanzar el 100 % del salario base y pagas extras.

II. En tercera y sucesivas bajas dentro del mismo año natural, la empresa no garantizará los complementos recogidos en el apartado anterior. A estos efectos no se computarán las bajas ocasionadas por hospitalización con o sin intervención quirúrgica o enfermedad grave.

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 100 % de la base de cotización del mes anterior.

Todo lo establecido anterior 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.

El abono del complemento y su percepción por parte del trabajador supone que en todo momento la empresa a través de la Mutua 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.

La aplicación de esta mejora será para las bajas por accidente que se produzcan desde la publicación del convenio, sin carácter retroactivo.

Artículo 30. *Ayuda por matrimonio.*

Las personas trabajadoras 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 172,41 euros por una sola vez.

Artículo 31. *Ayuda por natalidad.*

Las personas trabajadoras de esta empresa, con más de seis meses de antigüedad, que acrediten una nueva paternidad o maternidad, percibirán una ayuda económica consistente en 103,46 por cada hijo.

Artículo 32. *Vestuario.*

Para aquellas personas trabajadoras 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. Las personas trabajadoras estarán obligados a usar correctamente el uniforme y los equipos de protección individual entregados por la empresa y llevarlo en perfecto estado de conservación y limpieza. La elección de los cambios de tipo de uniformidad se realizará por la empresa oyendo los representantes.

Artículo 33. *Seguro de convenio.*

La empresa concertará un seguro para las personas trabajadoras, el cual garantice un capital de 29.448,74 euros, en caso de fallecimiento, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, por cualquier contingencia sea o no profesional y un capital de 27.351,20 euros, en caso de incapacidad permanente total por cualquier contingencia sea o no profesional, 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 34. *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 35. Vigilancia de salud.

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

Los reconocimientos médicos serán específicos para los factores de riesgos a los que esté expuesto el trabajador, utilizándose para ello los protocolos de vigilancia de la salud que elabore el Médico del trabajo del servicio de prevención que gestione la vigilancia de salud de la empresa.

La periodicidad de estos reconocimientos será la que establezcan los protocolos médicos del servicio de prevención, en función de la evaluación de riesgos.

Se garantizará la confidencialidad de toda información relacionada con el estado de salud del trabajador o trabajadora y se respetará el derecho a la intimidad y dignidad del trabajador o trabajadora, no pudiéndose utilizar estos datos con fines discriminatorios.

Artículo 36. Jubilación.

En cuanto a la jubilación, se estará a lo previsto en el estatuto de los trabajadores y demás legislación vigente en esta materia.

CAPÍTULO VI**Régimen disciplinario en el trabajo****Artículo 37. Clasificación.**

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

Artículo 38. 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. El descuido, error o demora reiterada en la ejecución de cualquier trabajo, que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado.
5. Pequeños descuidos en la conservación del vestuario, material de trabajo y equipos de protección individual.
6. El abandono del puesto de trabajo, sin causa alguna justificada que lo motive, por breve tiempo.
7. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social, Hacienda o instituciones de previsión.
8. Falta notoria de aseo y limpieza personal.
9. No atender a los clientes con la diligencia y corrección debida.
10. Las discusiones con otras personas trabajadoras de la empresa dentro de las dependencias del centro laboral ya sean dentro o fuera de horas de servicio.
11. Los incumplimientos de procedimientos de la empresa, normas y prescripciones recogidas en el manual del recaudador, técnico o la desobediencia de instrucciones de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas, las cosas o la imagen de la empresa.
12. 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 39. *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 otras personas trabajadoras 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. Los incumplimientos de procedimientos de la empresa, normas y prescripciones recogidas en el manual del recaudador, técnico. o desobediencia de órdenes de un superior en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de servicio que comporten perjuicios o riesgos para las personas, las cosas o la imagen de la empresa. Si de estos incumplimientos o desobediencia se derivase quebranto patrimonial para el trabajo o de ellos de produjera perjuicio económico, la falta podrá ser considerada muy grave.
10. La negligencia o descuido grave en el trabajo, que afecte a la buena marcha de este.
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.
14. En tareas de recaudación, realizar movimientos de efectivo sin mecanizar dichos movimientos en su terminal. En caso de derivarse un perjuicio económico para la empresa se considerará falta muy grave.
15. En tareas de recaudación no registrar todos los movimientos de apertura de máquinas realizados, incluyendo la máquina de cambio, indicando el motivo de su realización. En caso de derivarse un perjuicio económico para la empresa se considerará falta muy grave.
16. Ceder las llaves de máquinas a personal distinto al autorizado, si se derivase un perjuicio económico se considerará falta muy grave.
17. No guardar y conservar debidamente material de la empresa entregado para el ejercicio de sus funciones.

Artículo 40. *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 periodo 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 otras personas trabajadoras 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 o si se realiza conducción de vehículos
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 las personas trabajadoras, 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 respeto y consideración e insultos o agresiones a compañeros y clientes.
19. El incumplimiento de las órdenes 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.
20. Los incumplimientos de procedimientos de la empresa, normas y prescripciones recogidas en el manual del recaudador, técnico y/o oficial de salas o desobediencia de órdenes de un superior en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de servicio que además de comportar perjuicio para la propia empresa, se derivase quebranto patrimonial para el trabajo o de ellos de produjera perjuicio económico, la falta podrá ser considerada muy grave.
21. El uso de máquinas en calidad de jugadores o la concesión de créditos o dinero a clientes o la concesión de bonificaciones o jugadas gratuitas a cualquier usuario.
22. Actos de acoso sexual, por razón de sexo, acoso laboral o contra las personas LGTBI, considerándose de especial gravedad los dirigidos a personas subordinadas con abuso de posición privilegiada.
23. Los malos tratos de palabra o de obra, falta grave de respeto y consideración o uso de expresiones y/o comportamientos lgtbifóbicos en materia muy grave a las personas de sus superiores, compañeros, compañeras, personal a su cargo o familiares del mismo, así como a los clientes y a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y al personal de estas si lo hubiere.

Artículo 41. 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 42. Prescripción de las faltas.

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

CAPÍTULO VII**Acción y garantías sindicales****Artículo 43. Comité de Empresa y delegados de personal.**

El Comité de Empresa y delegados de Personal tendrán todas aquellas atribuciones, derechos y garantías que la ley determine o que se contengan en leyes posteriores.

Los delegados/as de personal o miembros del Comité de empresa, previa comunicación por escrito a la Dirección de la empresa, podrán acumular las horas sindicales a que tengan derecho, en uno o varios de sus miembros.

Los delegados de Personal podrán acumular sus horas de crédito sindical de los tres meses siguientes, con objeto de poder asistir a cursos de formación u otros actos organizados por su sindicato.

Artículo 44. Cobro de cuotas sindicales.

Con el fin de facilitar la labor en el cobro de las cuotas sindicales, la empresa se compromete a descontarlas directamente de la nómina del trabajador o trabajadora que lo solicite por escrito, ingresándolas a continuación en la cuenta que le sea indicada por el Sindicato.

Artículo 45. Comité Intercentros.

Dado el número de Centros de trabajo que componen la sociedad Automáticos Orenes y la dispersión de los mismos por todo el territorio nacional, al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de las personas trabajadoras, se acordó en acta de 26 de noviembre de 2019 la constitución del Comité intercentros.

Este Comité está compuesto de 4 miembros, designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centro o delegados de Personal y respetando la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados sindicales, cuando se celebren nuevas elecciones, se modificará en el año natural la composición del comité.

El Comité cuenta con un reglamento de funcionamiento y tendrá legitimación para la negociación del convenio colectivo, alcanzar acuerdo y la firma de este a la finalización de la vigencia del presente.

CAPÍTULO VIII

Comisión paritariaArtículo 46. *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 para solventar las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria, cuando esté entendiendo de cuestiones de su competencia. 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, como resolver las propias discrepancias que surjan en la comisión.

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.

Desacuerdo sobre inaplicación de convenio:

En caso de desacuerdo durante el período de consultas para la inaplicación de lo dispuesto en el presente convenio o de discrepancias surgidas en el seno de la comisión, cuando este entendiendo en cuestiones de su competencia deberá someterse la discrepancia a esta comisión paritaria que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse. En caso de persistir la controversia o discrepancia las partes deberán someter la misma al proceso de mediación, y en su caso de arbitraje voluntario, ante fundación SIMA, en aplicación de lo que establece el Acuerdo sobre solución extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC VI).

CAPÍTULO IX

Solución extrajudicial de conflictos

Artículo 47. *Solución extrajudicial de conflictos colectivos.*

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno el VI Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC VI) Acuerdo sobre solución Autónoma de conflictos laborales en cumplimiento del artículo 83.3 ET., que vincularán a la totalidad de los centros de trabajo y personas trabajadoras afectados por el presente convenio colectivo.

CAPÍTULO X

Igualdad y conciliación

Artículo 48. *Plan de igualdad.*

Automáticos Orenes fiel a los valores que viene defendiendo y se reflejan en sus políticas y en su código ético, está plenamente comprometido con el respeto de los derechos fundamentales, en particular este convenio se rige por el principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres y la no discriminación por razón de sexo. En junio de 2010 al amparo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Comisión de Igualdad de Automáticos Orenes firmó en 2020 el II plan de Igualdad 2020-2024, tras realizar un diagnóstico de la situación de la empresa con objeto de lograr y garantizar la plena Igualdad real y de oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa.

Todas las referencias en el texto del convenio a «trabajador» o «empleado» se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en las empresas comprendidas en el ámbito funcional expresado en el artículo 1.

Las materias sobre las que incide este plan son, entre otras: acceso al trabajo, promoción y formación, promoción profesional, conciliación laboral, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, prevención de riesgos laborales, política salarial y la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Artículo 49. *Acoso u hostigamiento en el trabajo.*

Se prohíbe cualquier conducta ilícita que constituya acoso sexual, por razón de sexo o acoso moral contra subordinados, mandos, compañeros, clientes y proveedores, así como crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil o vejatorio.

El trabajo debe desarrollarse en un entorno de respeto a la persona, libre de todo acoso ilegal conforme a la normativa vigente.

En los casos de acoso laboral, moral o *mobbing*, se podrá presentar una denuncia por escrito ante la Dirección De Cumplimiento, a través del Canal de denuncias o canal ético. Se nombrará un Instructor, se realizará una investigación cumpliendo los principios de celeridad, confidencialidad y eficacia, durante todo el proceso se respetará la presunción de inocencia, de todo el proceso se elaborarán actas que formarán parte del expediente, una vez terminado el expediente la Dirección resolverá comunicándolo al comité de empresa y tomando las medidas oportunas.

Artículo 50. *Violencia de género.*

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género podrán adaptar su jornada con carácter preferente, siempre y cuando organizativamente sea posible, para hacer efectiva su protección. Tendrán permiso retribuido, previo aviso y justificación para los trámites necesarios motivados por la

situación de violencia de género. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado ese periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior, o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva. En estos casos la trabajadora tendrá derecho a una compensación por los gastos de mudanza.

Artículo 51. *Teletrabajo.*

En casos que pueda determinar la empresa, atendiendo al tipo de trabajo y a situaciones extraordinarias de conciliación podrá establecer, de manera voluntaria y reversible por ambas partes, el teletrabajo con arreglo a la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Las condiciones del teletrabajo se negociarán con cada persona trabajadora y en su caso se pactará con la comisión paritaria del convenio la cantidad de compensación por los gastos que pudieran tener por el hecho de prestar servicio a distancia.

Artículo 52. *Desconexión digital.*

Con el fin de garantizar el respeto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como la intimidad familiar y personal de las personas trabajadoras, estas tendrán derecho a la desconexión digital, tal y como viene reflejado en la política de desconexión digital de la empresa en la que se potencia la conciliación de la actividad profesional y la vida personal sin perjuicio de las necesidades, naturaleza y objeto de la relación laboral.

Con el fin de asegurar el correcto desarrollo de los procesos de recaudación y la transmisión continua de datos, será de obligatorio cumplimiento que los teléfonos móviles de empresa se mantengan siempre encendidos y con batería suficiente para la actualización continua de datos y bases de datos de la aplicación operativa utilizada.

Artículo 53. *Medidas para el respeto de los derechos de las personas LGTBI en el trabajo.*

La empresa velará por la igualdad de derechos laborales y la protección de la dignidad del personal perteneciente al colectivo LGTBI. Ninguna persona trabajadora podrá ser discriminada por género, por identidad de género, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales. La empresa de velará por la igualdad de trato en todo caso y sin excepción. Estos principios serán de aplicación de forma transversal a todos los ámbitos de la empresa, entre otros, a los procesos de selección, desarrollo profesional o promoción interna. Por ello, la empresa asume como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar. Se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo. Se prohíbe el uso de expresiones y modales insultantes, humillantes o intimidatorios. No se permiten actitudes tendentes al aislamiento o a la reducción normal de la comunicación entre las personas de la plantilla. Se prohíbe toda actitud dirigida al descrédito o merma de la reputación laboral o personal de cualquier persona de la plantilla.

Acceso al empleo y promoción profesional. Las empresas, y específicamente, el Departamento de RRHH debe adoptar prácticas de contratación y promoción basadas en el mérito y las habilidades, sin discriminación por ninguna causa, y específicamente, por

orientación sexual, identidad y/o expresión de género y características sexuales o pertenencia a grupo familiar. En los procesos de selección se evitará preguntar a las personas candidatas por su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y diversidad familiar. Se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer la inserción laboral del colectivo LGTBI, así como de jóvenes víctimas de violencia por motivos de orientación sexual y/o identidad de género. Ninguna persona podrá ser discriminada por su orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales. Las personas trabajadoras tendrán igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, con independencia de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y diversidad familiar.

Formación. La empresa impartirá una formación suficiente dirigida a toda la plantilla, relativas al conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y sobre el protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexual.

Unificar uniforme de empresa,

Garantías. La empresa garantizará que todas las personas trabajadoras, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género y diversidad sexo genérica o familiar; puedan disfrutar de cualquier permiso o beneficio en igualdad de condiciones.

Este Convenio Colectivo atiende a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discrimina[ción por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género. En este sentido se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso, establece el convenio.

Protocolo frente al acoso y la violencia (la empresa aprueba un protocolo para prevenir, detectar y actuar ante situaciones de acoso o violencia contra personas LGTBI), que incluye:

Declaración de tolerancia cero ante cualquier conducta discriminatoria.

Ámbito de aplicación: todo el personal, solicitantes de empleo, proveedores, clientes y visitantes.

Principios de actuación: confidencialidad, respeto a la dignidad, protección frente a represalias, imparcialidad y agilidad en la tramitación.

Canal de denuncias y plazos definidos para investigar y resolver las situaciones comunicadas.

Adopción de medidas correctoras o sancionadoras cuando proceda.

La comisión paritaria del convenio velará por el cumplimiento, seguimiento y actualización de estas medidas, revisándolas periódicamente para garantizar su eficacia.

Artículo 54. *Medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.*

La empresa, en cumplimiento de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y normativa complementaria, adoptará las medidas necesarias para proteger la seguridad y salud de las personas trabajadoras en situaciones de catástrofes naturales o fenómenos meteorológicos adversos (olas de calor, fuertes lluvias, nevadas, vientos extremos, inundaciones, etc.).

Para ello, se compromete a:

Evaluación y planificación de riesgos: integrar en la evaluación de riesgos laborales protocolos específicos frente a emergencias climáticas y desastres naturales.

Medidas preventivas: establecer instrucciones claras de actuación, adaptando los puestos de trabajo y las jornadas cuando existan alertas oficiales emitidas por la AEMET o Protección Civil.

Suspensión o adaptación de la actividad: interrumpir total o parcialmente la actividad laboral, o habilitar teletrabajo cuando la situación lo permita, en caso de riesgo grave e inminente para la plantilla.

Información y formación: comunicar a las personas trabajadoras las medidas preventivas y los protocolos de emergencia establecidos.

Coordinación con autoridades: seguir las recomendaciones oficiales y colaborar con los organismos competentes en materia de seguridad y protección civil.

ANEXO I

Grupos y niveles profesionales.

Grupos profesionales	Nivel 3	Nivel 2	Nivel 1
Administración y atención al cliente.	Oficial. 2. ^a Administración.	Oficial 1 Administración.	
	Oficial 2. ^a Documentación.	Oficial 1. ^a Documentación.	
	Recepcionista 2. ^a	Recepcionista 1. ^a	
	Oficial Delegación.	Oficial 1. ^a Delegación.	
		Oficial Caja.	
Servicio técnico.	Oficial Transporte.	Oficial 1. ^a Transporte.	
	Técnico Recaudador.	Técnico Recaudador SENIOR.	Técnico Especialista.
	Oficial Personal Actividades Complementarias y Mantenimiento.	Oficial 1. ^a Personal Actividades Complementarias y Mantenimiento.	
Comercial.		Comercial en Formación.	Comercial.
	Oficial 2. ^a Introd. Datos.	Oficial 1. ^a Introd. Datos.	
Taller.	Oficial Taller.		Técnico Especialista taller.

La definición de los grupos profesionales siguientes, se ajustan a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

Los distintos niveles se rigen por los criterios que a continuación se indican:

I. Nivel 3.

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.

II. Nivel 2.

Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de las personas trabajadoras que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de estos y pudiendo ser ayudados por otro u otras personas trabajadoras.

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.

III. Nivel 1.

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

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 II

Funciones básicas de la prestación laboral

Las ocupaciones y puestos de trabajo previstos en el presente anexo tendrán de forma enunciativa y no excluyente de cualquiera otra que se determine o convenga entre las partes. Si fuera necesaria la creación de puestos que no estuvieran en dicha relación, la empresa lo integrará en el grupo profesional más adecuado a sus funciones.

Grupo Profesional Administración y Atención al Cliente

Oficial 2.^a Administración: Es el empleado que se encarga con alguna autonomía y responsabilidad de actividades administrativas. Requiere conocimientos administrativos y contables. Realizar labores de mecanización de datos, informáticas, ayudar en la tramitación y registro de correspondencia, colaborar en las anotaciones contables. Realiza las tareas derivadas del perfil de la ocupación.

Oficial 1.^a Administración: realiza de manera cualificada, autónoma y responsable las tareas administrativas, archivo y contabilidad correspondiente a su sección. Elaborar documentos de contabilidad. Efectúa el registro, control y archivo de correspondencia y facturación y efectuar pagos a proveedores.

Oficial 2.^a Documentación: Realiza fundamentalmente archivo físico de los diferentes documentos de Comunidades Autónomas. Presentación telemática de los documentos que a día de hoy se pueden gestionar con certificados. Gestión digital del archivo de las documentaciones presentadas telemáticamente. Desarrolla tareas no requieren demasiada especialización.

Oficial 1.^a Documentación: Realiza la expedición de boletines de situación, renovación de autorizaciones, auditoría de vencimientos de boletines, etc. Prepara la documentación necesaria para el pago de la tasa fiscal sobre el juego en las diferentes Comunidades Autónomas. Gestión de máquinas nuevas. Alta en sistema. Auditorías periódicas de la documentación de clientes y máquinas.

Recepcionista 2.^a: Se encargará de recibir y canalizar todas las llamadas que entren en la empresa, recepción de visitas y gestión de paquetería, correo y mensajería.

Recepcionista 1.^a: Además de las funciones anteriores, proporcionará apoyo en el proceso administrativo de otras áreas de la empresa y asumirá la gestión de viajes.

Oficial Delegación: Realiza gestión en las delegaciones tanto de documentación, Realiza fundamentalmente archivo físico de los diferentes documentos de Comunidades Autónomas. Presentación telemática de los documentos que, se pueden gestionar con certificados. Gestión digital del archivo de las documentaciones presentadas telemáticamente. Desarrolla tareas no requieren demasiada especialización. Realiza labores de caja y administración, entregando el cambio a los técnicos recaudadores, cuadrando las recaudaciones y mecanizando en el programa de caja todos los movimientos contables y realizando la liquidación, cierre y arqueo de caja.

Oficial Delegación 1.^a: Realiza la expedición de boletines de situación, renovación de autorizaciones, auditoría de vencimientos de boletines, etc. Prepara la documentación necesaria para el pago de la tasa fiscal sobre el juego en las diferentes Comunidades Autónomas. Gestión de máquinas nuevas. Alta en sistema. Auditorias periódicas de la documentación de clientes y máquinas. Realiza labores de caja y administración, entregando el cambio a los técnicos recaudadores, cuadrando las recaudaciones y mecanizando en el programa de caja todos los movimientos contables y realizando la liquidación, cierre y arqueo de caja. Realiza de manera cualificada, autónoma y responsable las tareas administrativas, archivo y contabilidad correspondiente a su sección. También asumirá tareas de gestión del personal de la delegación.

Para promocionar de 2.^a a 1.^a, además de la experiencia de 2 años es necesario la valoración positiva de la Dirección atendiendo a los criterios recogidos en el artículo 15 de este convenio.

Grupo Profesional Servicio Técnico

Oficial Transporte: Se encarga con supervisión del transporte de las máquinas a las delegaciones, bares y máquinas, localización, almacenamiento y carga y descarga de la misma. Realiza las anotaciones en el libro de movimientos en el que se indica la fecha, el tipo de máquina, el número de serie, de dónde proviene la máquina y dónde se queda, dando parte a introducción de datos de todos los movimientos. Comprobación de todo el funcionamiento correcto de la máquina, las tolvas los contadores, además colaborará en otras tareas de arreglo, almacenamiento y transformación de máquinas. Para esta categoría es necesario tener el carné de conducir C, C1, y el CAP.

Oficial Transporte 1.^a: Se encarga con mayor autonomía del transporte de las máquinas a las delegaciones, bares y máquinas, localización, almacenamiento y carga y descarga de la misma. Realiza las anotaciones en el libro de movimientos en el que se indica la fecha, el tipo de máquina, el n.º de serie, de dónde proviene la máquina y dónde se queda, dando parte a introducción de datos de todos los movimientos. Comprobación de todo el funcionamiento correcto de la máquina, las tolvas los contadores. Para esta categoría es necesario tener el carnet de conducir C, C1, C1+E y C+E y el CAP. Además de experiencia en transporte de más de años y cumplir con lo que establece el artículo 15 del presente convenio a efectos de promoción.

Técnico de Taller: Profesional encargado del mantenimiento, reparación, almacenaje, y puesta a punto de máquinas recreativas, como componentes electrónicos, repuestos, pantallas y todo tipo de máquinas recreativas y de entretenimiento. Su labor se desarrolla principalmente en el taller de la empresa, donde diagnostica averías, sustituye componentes electrónicos o mecánicos, realiza pruebas de funcionamiento y adapta las máquinas a normativas vigentes. Además, puede colaborar en tareas de ensamblaje, personalización y mejora de equipos según las necesidades del cliente. Este técnico combina conocimientos de electrónica, mecánica y sistemas informáticos, garantizando que los equipos estén en óptimas condiciones para su uso en salones recreativos, bares u otros espacios de ocio.

Técnico Recaudador: Realizará la recaudación de máquinas de la zona o salas asignadas, llevando a cabo el conteo de lo recaudado, anotándolo en la terminal de máquinas y el arqueo de máquinas y cajeros. Realizará el servicio técnico en caso de avisos de averías, reparando la máquina y realizando el mantenimiento correcto de las mismas realizará la provisión de fondos de las máquinas se encargarán también de la instalación de las máquinas en el salón y mantenimiento y retirada de las mismas.

Técnico Recaudador Senior: Realizará con mayor autonomía e iniciativa la recaudación de máquinas de la zona o salas asignadas, llevando a cabo el conteo de lo recaudado, anotándolo en la terminal de máquinas y el arqueo de máquinas y cajeros. Realizará el servicio técnico en caso de avisos de averías, reparando la máquina y realizando el mantenimiento correcto de las mismas, se encargarán también de la instalación de las máquinas en el local y mantenimiento y retirada de las mismas.

Además podrán realizar formaciones de Técnicos Recaudadores y otros puestos donde se realice Recaudación. Para pasar de Técnico Recaudador a Senior, se requerirá experiencia de 5 años en el puesto o formación técnica de grado superior e informe favorable de superior. A partir de 2026 y durante la vigencia del convenio 4 años.

Técnico Especialista. El técnico especialista además de realizar las funciones del Técnico Recaudador Senior por su experiencia y conocimientos o por su especialización en determinado tipo de máquinas, ruletas, terminales de apuestas, jackpot, sistemas de gestión de máquinas... realizarán además otras funciones de liderar proyectos de instalación de máquinas, formación de determinados tipos de máquinas, asesoramiento técnico a la Dirección de la empresa en la automatización de procesos y en la gestión de la operativa. Para pasar a este nivel se establecerán sistemas de carácter objetivo tomando como referencia las siguientes:

- a) Titulación adecuada o experiencia dilatada en el puesto de trabajo, mínimo 10 años.
- b) Conocimiento del puesto de trabajo
- c) Actitud en el trabajo.
- d) Historial profesional
- e) Realizar funciones técnicas de cierta complejidad con total autonomía dentro del proceso establecido
- f) evaluación de su superior para determinar sus conocimientos, Realizando al efecto una prueba adecuada al puesto a desempeñar.
- g) En idénticas condiciones de idoneidad se adjudicará el ascenso al más antiguo.

En relación con estos ascensos los representantes legales serán informados sobre el proceso de selección, resultado de las pruebas y aplicación correcta.

Técnico Especialista de Taller: El técnico especialista de taller además de realizar las funciones del Técnico de taller por su experiencia y conocimientos o por su especialización en determinado tipo de máquinas, ruletas, terminales de apuestas, jackpot, sistemas de gestión de máquinas... realizarán además otras funciones de liderar proyectos de instalación de máquinas, formación de compañeros, asesoramiento técnico a la Dirección de la empresa en la automatización de procesos y polivalencia para otros puestos. Para pasar a este nivel se establecerán sistemas de carácter objetivo tomando como referencia las siguientes:

- a) Titulación adecuada o experiencia dilatada en el puesto de trabajo, mínimo 10 años.
- b) Conocimiento del puesto de trabajo
- c) Actitud en el trabajo.
- d) Historial profesional
- e) Realizar funciones técnicas de cierta complejidad con total autonomía dentro del proceso establecido
- f) evaluación de su superior para determinar sus conocimientos, Realizando al efecto una prueba adecuada al puesto a desempeñar.
- g) En idénticas condiciones de idoneidad se adjudicará el ascenso al más antiguo.

En relación con estos ascensos los representantes legales serán informados sobre el proceso de selección, resultado de las pruebas y aplicación correcta.

Oficial Personal Actividades Complementarias y de Mantenimiento: Mantenimiento de las instalaciones de la nave e instalaciones externas como el parking y lavadero. Sus tareas principales son las de barrer, fregar el suelo, pintar instalaciones, arreglos de mobiliario. Puesta a punto de máquinas y reparación tanto de mecánica como carpintería.

Oficial Personal Actividades Complementarias y de Mantenimiento 1.ª: Realizar de manera cualificada, autónoma y responsable el control y seguimiento de las tareas

propias de mantenimiento, realizando para ello las reparaciones, modificaciones y mantenimiento de las instalaciones, desarrollar los programas de mantenimiento preventivo, vigilando el perfecto funcionamiento de las instalaciones, mobiliario y de la maquinaria distinta a juego, seguimiento y control de las inspecciones periódicas y su cumplimiento. Proponer a la empresa las mejoras e innovaciones de equipos e instalaciones.

Para promocionar de 2.^a a 1.^a, además de la experiencia de 2 años, es necesario la valoración positiva de la Dirección atendiendo a los criterios recogidos en el artículo 15 de este convenio.

Grupo Profesional Comercial

Comercial en Formación: Realizará de manera supervisada visitas a clientes, captación, ampliación de zonas y mantenimiento de clientes y recopilación de documentación de clientes y entrega de esta, mantendrá coordinación con los técnicos recaudadores, transporte

Comercial: Además de las visitas a clientes, captación, ampliación de zonas y mantenimiento de clientes y recopilación de documentación de clientes y entrega de la misma, mantendrá coordinación con los técnicos recaudadores, transporte... y realizará de manera cualificada, autónoma y responsable, el desarrollo de la planificación de las estrategias comerciales de la empresa. Colaborar con la Dirección en el desarrollo de la política comercial de la empresa, planificando las estrategias comerciales de la misma, Coordinar con otros departamentos el desarrollo de la política de promoción de la empresa. Colaborar en las medidas y acciones publicitarias.

ANEXO

Tabla salarial 2025

Administración y atención al cliente	Salario base – Euros
OFICIAL 1. ^a ADMINISTRACIÓN.	18.700,00
OFICIAL 2. ^a ADMINISTRACIÓN.	17.206,52
OFICIAL 1. ^o DOCUMENTACIÓN.	18.700,00
OFICIAL 2. ^o DOCUMENTACIÓN.	17.206,52
RECEPCIONISTA 1. ^a	18.700,00
RECEPCIONISTA 2. ^a	17.206,52
OFICIAL 1. ^a DELEGACIÓN.	18.700,00
OFICIAL DELEGACIÓN.	17.206,52

Servicio técnico	Salario base – Euros
OFICIAL 1. ^a TRANSPORTE.	18.700,00
OFICIAL TRANSPORTE.	17.206,52
TÉCNICO ESPECIALISTA.	20.000,00
TÉCNICO SENIOR.	18.700,00
TÉCNICO RECAUDADOR.	17.206,52

Servicio técnico	Salario base – Euros
OFICIAL 1. ^a ACT. COMPL. Y MANTENIMIENTO.	18.700,00
OFICIAL ACT. COMPL. Y MANTENIMIENTO.	17.206,52

Comercial	Salario base – Euros
COMERCIAL.	20.000,00
COMERCIAL EN FORMACIÓN.	18.700,00
OFICIAL 1. ^o INTRODUCCIÓN DATOS.	18.700,00
OFICIAL 2. ^o INTRODUCCIÓN DATOS.	17.206,52

Taller	Salario base – Euros
TÉCNICO ESPECIALISTA TALLER.	20.000,00
TÉCNICO TALLER.	17.206,52

ANEXO

Tabla salarial 2026

Administración y Atención al cliente	Salario base – Euros
OFICIAL 1. ^a ADMINISTRACIÓN.	19.261,00
OFICIAL 2. ^a ADMINISTRACIÓN.	17.722,72
OFICIAL 1. ^o DOCUMENTACIÓN.	19.261,00
OFICIAL 2. ^o DOCUMENTACIÓN.	17.722,72
RECEPCIONISTA 1. ^a	19.261,00
RECEPCIONISTA 2. ^a	17.722,72
OFICIAL 1. ^a DELEGACIÓN.	19.261,00
OFICIAL DELEGACIÓN.	17.722,72

Servicio Técnico	Salario base – Euros
OFICIAL 1. ^a TRANSPORTE.	19.261,00
OFICIAL TRANSPORTE.	17.722,72
TÉCNICO ESPECIALISTA.	20.600,00
TÉCNICO SENIOR.	19.261,00
TÉCNICO RECAUDADOR.	17.722,72

Servicio Técnico	Salario base - Euros
OFICIAL 1. ^a ACT. COMPL. Y MANTENIMIENTO.	19.261,00
OFICIAL ACT. COMPL. Y MANTENIMIENTO.	17.722,72

Comercial	Salario base - Euros
COMERCIAL.	20.600,00
COMERCIAL EN FORMACIÓN.	19.261,00
OFICIAL 1. ^o INTRODUCCIÓN DATOS.	19.261,00
OFICIAL 2. ^o INTRODUCCIÓN DATOS.	17.722,72

Taller	Salario base - Euros
TÉCNICO ESPECIALISTA TALLER.	20.600,00
TÉCNICO TALLER.	17.722,72