



Doña Baltasara Blanco Gutierrez, con NIF 09741461H, como Apoderada en la empresa Dornier,S.A, con domicilio social en Pz. Manuel Gómez Moreno, 2, 28020 Madrid.

EXPONE

1º. Que por medio del presente escrito y, según se nos ha requerido, adjuntamos listado de personal a subrogar por la empresa adjudicataria del nuevo contrato de la grúa municipal, gestión integral del depósito y señalización provisional en la vía pública.

2º. En esta fecha, el personal vinculado es el que se indica en documento ANEXO.

3º. Que el convenio colectivo de referencia es el Convenio Colectivo de la empresa Dornier, S.A. para la Comunidad Autónoma de Aragón.

Y para que conste firmo por la presente certificación, a petición del interesado, en Madrid a 25 de junio de 2014.

Fdo. Baltasara Blanco Gutierrez
Dirección RRHH

ANEXO

NºAFI	Antigüedad	Jornada	Categoría	Clase de contrato	COSTE 2012	COSTE 2013	COSTE ENERO A MAYO 2014
500069751707	01-01-93	100	Conductor	indefinido	39.062,54	38.878,24	17.430,87
500074909174	01-01-93	100	Conductor	indefinido	39.422,93	38.621,30	16.893,89
500076212614	01-01-93	100	Conductor	indefinido	39.469,38	39.237,62	17.703,11
20029798253	01-01-94	100	Oficial 2ª admvo.	indefinido	36.945,87	38.603,55	16.678,15
500053219368	01-01-96	15	Conductor	Contrato temporal	18.160,89	5.738,78	2.499,18
500076161787	01-01-96	100	Conductor	indefinido	37.856,55	38.119,35	16.442,54
500047228408	01-01-96	15	Conductor	Contrato temporal	4.850,89	5.140,37	2.499,18
500069924586	01-01-96	100	Aux.Admvo.	indefinido	32.330,12	32.377,04	14.141,36
220015897111	01-01-94	100	Encargado	indefinido	44.387,90	45.179,78	19.177,61
500072457296	01-01-94	100	Aux.Admvo.	indefinido	27.530,13	25.783,98	11.396,31
500042906046	01-01-94	100	Conductor	indefinido	39.522,94	38.425,09	16.745,68
500079590234	01-01-00	100	Conductor	indefinido	36.873,38	35.851,58	13.197,55
501010030155	01-01-00	100	Conductor	indefinido	36.795,38	37.099,11	15.915,00
500071613400	01-01-01	100	Conductor	indefinido	31.617,93	14.832,00	22.161,05
501011976017	01-01-01	100	Conductor	indefinido	41.696,66	27.448,68	0,00
500079022378	01-01-01	100	Conductor	indefinido	35.269,69	35.443,69	14.984,53
500073362329	01-01-01	100	Conductor	indefinido	30.929,56	35.990,01	15.117,84
500077820790	01-01-01	100	Conductor	indefinido	35.479,74	35.624,70	15.297,33
501009705409	01-01-01	100	Conductor	indefinido	35.811,68	35.038,42	15.107,22
501003559649	01-01-04	100	Conductor	indefinido	34.912,91	34.551,15	13.456,62
501001365328	01-01-06	100	Conductor	indefinido	34.164,92	24.783,32	14.217,42
501026288163	01-01-07	100	Conductor	indefinido	33.564,45	34.328,08	14.624,00
500033985278	01-01-08	100	Conductor	indefinido	31.970,61	33.387,57	11.601,54
501001506279	01-01-08	100	Conductor	indefinido	32.757,98	32.739,42	14.898,16
500070952685	01-01-08	100	Conductor	indefinido	31.769,69	32.840,72	14.812,51
501004072840	01-01-08	100	Conductor	indefinido	34.235,36	33.176,54	14.989,75
500077503825	01-01-04	100	Conductor	indefinido	34.023,33	35.225,44	15.573,94
501020219296	23-02-12	100	Conductor	indefinido	27.031,95	33.848,38	14.379,28
500064969203	01-02-13	100	Conductor	indefinido	8.057,62	28.658,49	14.027,74
500074692037	01-03-13	100	Conductor	Contrato temporal	0,00	27.388,66	14.119,59
501010390873	26-09-13	100	Aux.Admvo.	Contrato temporal	0,00	5.690,15	9.557,68
140037492921	01-01-06	15	Conductor	Contrato temporal	4.969,45	2.286,78	0,00
501004003021	01-04-10	100	Conductor	indefinido	31.488,62	3.857,02	0,00

domingo
 domingo
 domingo



III. Otras disposiciones y acuerdos

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 11 de junio de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «DORNIER, S. A.»

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «DORNIER, S. A.» (código de Convenio 72/00062/2), suscrito el día 2 de junio de 2008, de una parte por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los representantes de los trabajadores, recibido en esta Dirección General el día 9 de junio de 2008, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el Registro de Convenios Colectivos de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Mixta Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Aragón».

Zaragoza, 11 de junio de 2008.

**El Director General de Trabajo,
ANTONIO ALASTRUÉ TIERRA**

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA DORNIER, S. A. PARA LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN

Artículo 1.—Objeto.

El presente Convenio regula las relaciones entre la empresa DORNIER, S. A. y sus trabajadores dentro de su ámbito territorial, y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales.

Artículo 2.—Ámbito territorial.

El presente Convenio afectará a todos los centros de trabajo de la empresa DORNIER, S. A., existentes en la actualidad o que se puedan crear durante su vigencia en la Comunidad Autónoma de Aragón.

Artículo 3.—Ámbito personal.

El Convenio Colectivo afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios en la empresa DORNIER, S. A. en el ámbito territorial descrito, con las excepciones previstas en el artículo 2º apartado a) del Título I del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4.—Ámbito temporal.

El Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2007 y su duración será de tres años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2009.

Artículo 5.—Denuncia y prórroga.

El Convenio quedará denunciado automáticamente al término de la vigencia contenida en el artículo 4 del mismo, sin que sea necesaria la denuncia de cualquiera de las partes ante la autoridad laboral competente.

Asimismo, se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y su entrada en vigor del nuevo Convenio que lo sustituya, cuyos efectos retributivos se retrotraerán a la mencionada fecha de expiración.

Artículo 6.—Absorción y compensación.

Las retribuciones establecidas en este Convenio, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor cualquiera que sea la naturaleza u origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse por disposiciones legales de general y obligada aplicación, sólo afectarán a las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas las citadas retribuciones establecidas legalmente en cómputo anual superen las aquí pactadas.

En otro caso, las mejoras resultantes del presente Convenio absorberán las establecidas legalmente.

Artículo 7.—Garantías personales.

Todas las condiciones establecidas en este Convenio tienen la condición de mínimos, por



lo que las condiciones y situaciones existentes en la empresa a la entrada en vigor de este Convenio que impliquen condiciones más beneficiosas para el trabajador, serán respetadas en su integridad.

Artículo 8.—Tramitación del convenio.

El presente Convenio se presentará ante el Organismo competente, al objeto de su oportuno registro y demás efectos que procedan, de conformidad con la vigente legislación al respecto.

Artículo 9.—Comisión paritaria.

Para vigilar el cumplimiento del Convenio, y con el fin de interpretarlo cuando proceda, se constituirá una comisión Mixta de Vigilancia en el plazo de quince días a partir de su entrada en vigor. Estará formada por tres representantes de la parte Social, y otros tantos de la parte Empresarial.

Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañadas de asesores, que podrán ser ajenos a la Empresa, y serán designados libremente por ellas, quienes tendrán voz pero no voto.

Artículo 10.—Jornada de trabajo.

Durante la vigencia del presente Convenio se mantiene la jornada de 1731 horas y en el caso de que en el Convenio General del Sector de «Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública, mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamientos» se pactara para alguno de los años de vigencia de este convenio una jornada menor, se estará a ésta última.

Dentro del concepto de trabajo efectivo se entenderán comprendidos los tiempos horarios empleados, como descanso para el «bocadillo» rotativos.

En el supuesto que los días 24 y 31 de diciembre coincidan con día laborable, se concederá fiesta a la mitad de la plantilla respectivamente la media jornada.

Las horas que excedan de la jornada anual se compensarán en tiempo de descanso equivalente o en valor dinerario, a opción del trabajador; cuando el trabajador opte por la compensación económica, se abonará con el valor estipulado para las horas extraordinarias durante los dos primeros meses del año siguiente.

No podrán disfrutar de la compensación en tiempo de descanso al mismo tiempo un número de trabajadores superior al número de zonas a cubrir.

Artículo 11.—Calendario laboral

Para cada año, y al principio de éste, la Dirección de la Empresa confeccionará los Calendarios, Horarios Generales y cuadrantes. Estos calendarios podrán modificarse si existieran cambios voluntarios o impuestos por necesidades del servicio.

Estos calendarios y horarios se negociarán entre la Representación de los trabajadores y la Dirección de la Empresa, comenzándose la misma durante el último trimestre del año en curso. Asimismo, se incorporarán las modificaciones que se produzcan en la negociación entre el Comité y la Empresa.

Cada trabajador de grúa tendrá el cuadrante de todos los meses facilitado por la empresa.

Artículo 12.—Vacaciones.

El período de vacaciones anuales retribuido, no sustituible por compensación económica será de 23 días laborables para el personal de ESRO/ESRE y 32 días naturales para el personal de Grúa; las citadas vacaciones siempre se iniciarán en día hábil.

El período de disfrute se fijará de común acuerdo entre empresa y trabajadores, dicho período se podrá dividir en dos partes (15 días a elegir por el trabajador - que podrá fraccionar en dos períodos, y el resto a conveniencia de la Empresa).

El empresario podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor productividad estacional de la Empresa.

El calendario de vacaciones será elaborado entre la Empresa y los representantes de los trabajadores, comenzando su elaboración en el mes de octubre para finalizar en el mes de enero.

Los trabajadores de grúas tendrán los cuadrantes con horarios a su disposición antes de entregar las vacaciones.

La situación de I.T. suspenderá las vacaciones ya iniciadas, previo acuerdo de las partes, sólo en aquellos casos en los que en el centro de trabajo correspondiente y en el momento en que surja esta situación, haya una cifra inferior al 5% de la plantilla del centro citado en situación de IT.

Si la IT es anterior al inicio de las vacaciones, se convendrá entre el trabajador y la empresa nuevo período de disfrute de las mismas.



Artículo 13.—Licencias, permisos y reducciones de jornada

1.—Todos los trabajadores, previa justificación fehaciente de que concurren los hechos causantes, tendrán derecho a los siguientes permisos y licencias retribuidos:

A. Matrimonio del trabajador: 15 días. Matrimonio de padres, madres, hijos y/o hermanos consanguíneos y/o políticos: 1 día natural si tiene lugar dentro de la provincia y de tres días si tiene lugar fuera de ella.

B. Fallecimiento del cónyuge, ascendientes, descendientes y hermanos consanguíneos y/o políticos: cuatro días naturales dentro de la provincia y seis fuera de ella. Se entiende consanguinidad o afinidad, como relación de parentesco entre el afectado y los familiares del cónyuge. Fallecimiento de tío, sobrino y bisabuelo: 1 día.

C. Alumbramiento de esposa o adopción: 4 días dentro de la provincia y seis fuera de ella.

D. Cuatro días en caso de accidente, enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia, el plazo será de 6 días. Se entiende afinidad, como relación de parentesco entre el afectado y los familiares del cónyuge.

E. Dos días por traslado de domicilio habitual. Este permiso sólo podrá otorgarse dos veces al año por trabajador.

F. Derechos públicos: el tiempo indispensable.

G. Exámenes para el título o cursos académicos: el tiempo indispensable.

H. Tiempo de lactancia: Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los caso de parto múltiple. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en 12 días hábiles, a disfrutar inmediatamente después del permiso de maternidad. Todo ello de conformidad con el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores:

I. Visita médica: el tiempo indispensable.

J. Visita médica de los hijos: el tiempo indispensable

K. Comunión o bautizo de un hijo o nieto: 1 día

L. Asuntos propios: la empresa, previa solicitud del trabajador en tiempo y forma, (con 48 horas de antelación mínimo) concederá dos días de permiso retribuido al año. No podrán disfrutar simultáneamente este permiso un número de trabajadores superior al número de zonas existentes.

M. Visita médica de ascendientes a cargo (demostrable mediante certificado médico y rentas económicas): el tiempo indispensable.

N. Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

En todos estos casos habrán de justificar debidamente los motivos del permiso y las circunstancias que en él concurren, excepto para el permiso de asuntos propios.

Tendrá la misma consideración el matrimonio y cónyuge, la pareja de hecho, legalmente acreditada, para todos los permisos reconocidos en este artículo, con la excepción del previsto en el apartado a).

Aquellos trabajadores/as que tengan que realizar un desplazamiento podrán comenzar el permiso a partir del día anterior del hecho causante.

2.—Todos los trabajadores tendrán derecho a una licencia no retribuida al año, cuya duración máxima será de 30 días naturales. El disfrute de esta licencia deberá solicitarse a la empresa con una antelación mínima de 48 horas. No podrán disfrutar esta licencia simultáneamente un número de personas superior al número de zonas.

3.—Reducciones de jornada

Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado algún menor de 8 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacerse efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de



la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Artículo 14.—Excedencias y suspensiones.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

Todas las excedencias deberán ser solicitadas por escrito y al menos que legalmente se disponga otra cosa, las voluntarias podrán ser utilizadas por los trabajadores con contrato indefinido y que acrediten como mínimo un año de antigüedad en la empresa.

A: La excedencia forzosa y suspensión con reserva de puesto de trabajo previa comunicación fehaciente a la empresa, se concederá en los siguientes supuestos:

—Por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

—Trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

—Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. De conformidad con el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

—También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años los trabajadores para atender al cuidado de un 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. De conformidad con el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Suspensión por nacimiento de un hijo: 18 semanas o 2 semanas más en caso de parto múltiple por cada hijo a partir del segundo. De conformidad con lo previsto en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Suspensión por adopción o acogida: de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Suspensión del contrato de trabajo por paternidad: trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo. De conformidad con Art. 48 bis de E.T.

El trabajador en excedencia forzosa habrá de reincorporarse a la empresa en el término máximo de los treinta días naturales siguientes al cese de la función o desaparición de la causa o motivo originario de este período de suspensión contractual. De no realizarla en este plazo, se entenderá decaída la reserva de puesto de trabajo y el trabajador pasará a tener la misma condición que el excedente de carácter voluntario, a menos que acredite el derecho al nacimiento de un nuevo período de excedencia forzosa.

B. La excedencia voluntaria, tendrá derecho a ella, el trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, teniendo derecho a la reserva del puesto de trabajo únicamente durante el primer año de la excedencia. El reingreso del excedente voluntario pasado el primer año estará sujeto a que exista vacante de igual o similar categoría a la suya en la empresa.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia.

La petición de reingreso deberá solicitarse al menos con un mes de antelación a la finalización de la misma y siempre por escrito, fehaciente, dirigida a la Dirección de la Empresa.

Transcurrido el tiempo de excedencia, en el caso de no reincorporación al puesto de trabajo en la fecha prevista, el trabajador causará baja en la Empresa con carácter voluntario.

Artículo 15.—Prendas de trabajo.

A cada trabajador la Empresa le entregará:

VIGILANTES ESRO/ESRE:

TODOS LOS AÑOS:

- Jersey de pico verano (fino)
- Dos pantalones de verano
- Dos pantalones de invierno
- Una camisa de manga larga
- Dos camisas de manga corta
- Un par botas
- Un par de zapatos de verano



- Un jersey de cuello redondo
 - Cuatro pares de calcetines de lana o dos pares de leotardos o mallas
 - Cuatro pares de calcetines de verano
 - Un par de guantes
 - Una camiseta térmica
 - Un jersey de cuello fino con cremallera
 - Un cuello
- CADA DOS AÑOS:**
- Forro polar
 - Anorak

INSPECTORES

- TODOS LOS AÑOS:**
- Jersey de pico verano (fino)
 - Dos pantalones de verano
 - Dos pantalones de invierno
 - Una camisa de manga larga
 - Dos camisas de manga corta
 - Un par botas
 - Un par de zapatos de verano
 - Un jersey de cuello redondo
 - Cuatro pares de calcetines de lana o dos pares de leotardos o mallas
 - Cuatro pares de calcetines de verano
 - Un par de guantes
 - Una camiseta térmica
 - Un jersey de cuello fino con cremallera
 - Un cuello
 - Un gorro de pescador
- CADA DOS AÑOS:**
- Un forro polar
 - Anorak
 - Traje de agua

PERSONAL GRÚA:

- TODOS LOS AÑOS:**
- Cuatro camisas/polos: dos de invierno y dos de verano
 - Dos pantalones de verano y dos de invierno.
 - Un forro polar abierto
 - Dos pares de calzado de seguridad (botas o zapatos)
 - Un par de guantes de seguridad
 - Un jersey de invierno
 - Cuatro pares de calcetines de lana, o dos pares de leotardos o mallas.
 - Cuatro pares de calcetines de verano
 - Una esterilla
 - Una toalla
 - Un jersey de verano
 - Una camiseta térmica
 - Chaleco acolchado.
 - Un gorro de pescador
- CADA DOS AÑOS:**
- Un traje de aguas completo
 - Un anorak con mangas desmontables

Para el personal que se incorpore por primera vez a la empresa en periodo de verano se le dará 3 camisas/polo de manga corta.

Los guantes de seguridad se entregarán cuando estén deteriorados.

En el mes de enero se comenzará la elección de las prendas de verano y en el mes de mayo las de invierno.

La entrega del vestuario de invierno se efectuará del 1 al 15 de octubre y el vestuario de verano del 1 al 20 de mayo. El cambio de uniformidad, se efectuará dependiendo de la climatología.



Cualquier prenda será cambiada cuando esté deteriorada por el uso normal para el trabajo, contra entrega de la prenda deteriorada en los locales de la empresa.

El cinturón, la riñonera, el górró pescador, la corbata y las botas de agua, se continuarán usando si transcurrido el tiempo de cambio no estuvieran deteriorados.

A todo el personal que necesite hacer cualquier tipo de adaptación en las prendas de trabajo le tendrá que ser efectuada.

La toma y recogida de medidas se efectuará en horario laboral y en los locales de la empresa.

Artículo 16.—Reconocimiento médico.

La Empresa se compromete a contratar un Servicio Médico para la realización de reconocimientos médicos y ginecológicos anuales. Dichos reconocimientos médicos se harán en función del resultado de la evaluación de riesgos de cada puesto de trabajo.

Los informes de los reconocimientos médicos serán información confidencial del trabajador afectado.

Artículo 17.—Complemento de incapacidad temporal.

Con independencia de las prestaciones de la Entidad Gestora por Incapacidad Temporal debida a enfermedad común o profesional, accidente laboral o no laboral, la Empresa abonará un complemento que sumándolo a las prestaciones correspondientes, garantice el 100% del salario total.

Artículo 18.—Antigüedad.

El complemento de antigüedad se abonará a razón de un 5% del salario base por cada trienio de antigüedad, computándose la antigüedad desde el primer día en que el trabajador prestó servicios en la empresa de forma ininterrumpida.

Los trienios se computarán a razón del tiempo trabajado en la empresa, y se devengarán desde el 1 de enero del año en el que se cumpla el trienio que corresponda. La bonificación por años de antigüedad forma parte integrante del salario, computándose para el abono de horas extraordinarias.

Artículo 19.—Formación.

La empresa facilitará a sus trabajadores, siempre que se produzca una implantación tecnológica, de tipo mecánico o modificación de sistema de trabajo, la formación necesaria para la adaptación y reciclaje de los trabajadores a la nueva situación.

Dada la importancia que tiene la formación de trabajadores/as del sector, se acuerda dentro del pacto firmado entre el Gobierno, Sindicatos y Patronal, sea la comisión paritaria del convenio, la que programe y desarrolle las acciones formativas en la empresa.

Los trabajadores podrán solicitar una reducción del 50 por ciento de su jornada para cursar estudios homologados. La reducción de jornada por esta causa, conllevará una reducción de todos los conceptos salariales en la misma proporción.

Artículo 20.—Contratación.

Se estará a lo establecido el Convenio Estatal para el Sector de Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública mediante Control Horario y cumplimiento de las Ordenanzas de Aparcamientos vigente.

Los trabajadores en situación de Incapacidad temporal serán sustituidos mediante personal contratado al efecto a partir del decimosexto día de la baja.

Artículo 21.—Retribuciones.

Las retribuciones pactadas en el presente convenio son las establecidas para cada categoría en la tabla salarial que figura en el anexo, así como las previstas en este Convenio.

Artículo 22.—Salario base.

Las retribuciones pactadas en el presente convenio para este conceptos son:

Año 2007: IPC real + 1,25 puntos.

Año 2008: IPC real + 1,50 puntos.

Año 2009 IPC real + 1,75 puntos.

Artículo 23.—Plus convenio.

Todo el personal afecto por este Convenio, percibirá este plus de naturaleza salarial de devengo mensual por catorce mensualidades a razón de:

Año 2007: 50 euros/mes

Año 2008: 60 euros/mes

Año 2009: 85 euros/mes

Artículo 24.—Plus mantenimiento del vestuario.

Todo el personal recibirá un plus extrasalarial para el mantenimiento y cuidado del vestuario, de una cuantía económica anual 550,05 euros que se abonarán durante doce mensualidades a razón de 45,83 euros en el año 2007.



El personal que realice el trabajo a tiempo parcial, percibirá por este concepto la retribución íntegra.

Para todos los años de vigencia del Convenio la subida salarial de este concepto será del IPC real.

Artículo 25.—Custodia y mantenimiento de herramientas.

Para el mantenimiento de las herramientas de trabajo, el personal que requiera terminales para su trabajo percibirá un plus extrasalarial, de una cuantía económica anual de 180,05 euros que se abonarán durante doce mensualidades a razón de 15 euros mensuales, en el año 2007.

El personal que realice el trabajo a tiempo parcial, percibirá por este concepto la retribución íntegra.

Para todos los años de vigencia del Convenio la subida salarial de este concepto será del IPC real.

Artículo 26.—Plus de nocturnidad.

Las horas trabajadas en el turno de noche tendrán una bonificación equivalente al 25% del salario base

Artículo 27.—Plus de turnicidad.

Todo el personal que presta servicios en régimen de turnos percibirá en concepto de Plus turnicidad una cantidad de 33 euros mensuales durante catorce mensualidades en el año 2007.

Para los años 2008 y 2009 este plus se incrementará en un IPC real del correspondiente año.

Artículo 28.—Plus festivo.

Los trabajadores que deban trabajar en festivo (no domingo) tendrán derecho a disfrutar ese día en otro de descanso de acuerdo con el calendario laboral, y percibirán la cantidad de 42 euros por cada festivo trabajado en año 2007. En el año 2008 la cantidad será de 45 euros. Para el año 2009 la cantidad se incrementará el IPC real de ese año.

Los días de 1 de enero, 12 de octubre, 24, 25 y 31 de diciembre en los que la cantidad a percibir será de 115 euros para el año 2007. Para el año 2008 esta cantidad será de 120 euros y para el año 2009 esta cantidad se incrementará el IPC real de ese año.

Artículo 29.—Plus domingo.

Los trabajadores que trabajen en domingo percibirán en el año 2007, 14 euros por domingo trabajado.

Año 2008: 16 euros

Año 2009: 18 euros

Artículo 30.—Plus de asistencia.

Todos los trabajadores percibirán un plus de asistencia la cantidad de 1,10 euros por cada día efectivamente trabajado:

Año 2008: IPC real

Año 2009: IPC real

Artículo 31.—Prima al no absentismo.

Con el objeto de reducir el absentismo, se establece una paga única anual que se devengará durante los doce meses del año en función de las premisas dispuestas más adelante. Esta prima se cobrará en la nómina del mes de enero del año siguiente de su devengo, en función de los datos obtenidos de enero a diciembre del año correspondiente.

A estos efectos quedarán excluidas del concepto de absentismo las situaciones de baja médica derivadas de accidente de trabajo, las bajas que aun siendo por enfermedad común o accidente no laboral requieran hospitalización, los permisos y licencias, excedencias y suspensiones. El resto de las ausencias serán consideradas dentro del concepto de absentismo aquí recogido.

Se establece para el año 2007 la cantidad de 29.176 euros como bolsa, de esta cantidad cada trabajador podrá percibir una cantidad máxima por este plus de 237,20 euros/año. Los años 2008 y 2009 la cantidad de la bolsa se incrementará en el IPC real del año correspondiente.

El devengo de esta prima se realizará en función de la siguiente escala:

De 0 a 3 días hábiles: 100%

De 4 a 6 días hábiles: 75%

Más de 6 días hábiles: 0%

La parte de la bolsa que haya quedado sin repartir, se distribuirá en partes iguales entre los trabajadores que hayan alcanzado el 100% de la prima de acuerdo con la tabla anterior.



Artículo 32.—Plus transporte.

Para suplir los gastos ocasionados por el desplazamiento de los trabajadores hasta su puesto de trabajo, se abonará a todos los trabajadores las siguientes cantidades anuales de:

Para el año 2007: BONO MES (33,98) x 11/ 12 = 31,15 euros

Para el año 2008: BONO MES (34,33) x 11/ 12= 31,47 euros

Para el año 2009: BONO MES x 11/ 12

Artículo 33.—Plus de recaudación.

Los trabajadores que realicen funciones de recaudación tendrán derecho a un plus mensual de 36 euros para el año 2007, que se cobrarán aquéllos meses en los que se hayan realizado esas funciones.

Año 2008: 38 euros

Año 2009: IPC real.

Artículo 34.—Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores percibirán dos pagas extraordinarias de devengo semestral de la siguiente cuantía:

Paga de junio: devenga del 1 de enero al 30 de junio del año correspondiente, y se abonará con la nómina del mes de junio.

Paga de diciembre: devenga del 1 de julio al 31 de diciembre del año en curso, y se abonará entre el 15 y el 20 del mes de diciembre correspondiente.

La cuantía de cada una de ellas será de treinta días de salario base, antigüedad, plus convenio y plus turnicidad.

Artículo 35.—Horas extraordinarias.

La Dirección de la Empresa y el conjunto de los trabajadores mantendrán una política de mínima realización de horas extraordinarias. Las horas extraordinarias que se realicen podrán ser compensadas con descanso equivalente o económicamente.

El número legal de horas extraordinarias se efectuará en el computo individual. La retribución de las mismas se hará de acuerdo con la siguiente fórmula:

Valor hora extraordinaria = ((S.B. + ANG. + P.TURN.) x 14) x (1,75)/ jornada anual.

S.B. = Salario Base mensual

ANG = Antigüedad mensual

P.TURN = Plus de Turnicidad mensual

Cuando las horas extras se realicen en domingo o festivo, se percibirá la parte proporcional de las horas trabajadas del plus domingo o festivo correspondiente.

Artículo 36.—Revisión salarial.

En caso de que el I.P.C. real establecido por el I.N.E en el mes de diciembre de los años 2007, 2008 y 2009 respectivamente fuera superior al I.P.C. previsto por el gobierno para cada uno de dichos años, se efectuará una revisión salarial tan pronto como se constate dicha circunstancia en el exceso. Dicha revisión salarial consistirá para cada uno de los años (2007-2008-2009) en el exceso entre el IPC real y el I.P.C. previsto por el gobierno. Se abonará de una sola vez durante los dos meses siguientes al mes de la publicación del I.P.C. real

Artículo 37.—Faltas y sanciones.

Primero.—Las acciones u omisiones que supongan infracción de las normas laborales contenidas en disposiciones legales de carácter general, se calificarán como faltas leves, graves o muy graves, según la naturaleza del deber incumplido y las circunstancias objetivas y subjetivas concurrentes en cada caso.

Segundo.— De acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales vigentes, las faltas leves prescriben a los 10 días, las graves a los veinte días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Tercero.—Procedimiento: Antes de proceder a la imposición de una sanción grave o muy grave a cualquier trabajador, la empresa deberá comunicar al empleado los hechos sancionables que se le imputan, con el fin de que pueda formular las alegaciones que estime oportunas.

En consecuencia, para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves será preciso sujetarse al siguiente procedimiento sancionador:

1º. Comunicación al trabajador de la presunta infracción que se le imputa, en la que se expresarán los hechos y la falta presuntamente cometida. La comunicación se efectuará también a los representantes de los trabajadores (a un miembro en representación de todos), y a su sindicato si el trabajador estuviera afiliado y la empresa lo conociera.

2º. El trabajador, los representantes de personal, y/o el sindicato al que estuviera afiliado (en su caso) podrán hacer las alegaciones que estimen pertinentes frente a los hechos que



presuntamente se le imputan en un plazo de cinco días hábiles desde la entrega de la comunicación a que se alude en el punto 1º.

3º. Recibidas las alegaciones por la empresa o transcurrido el plazo de 5 días a que se alude en el punto 2º sin recibir las alegaciones del trabajador, representantes de personal, y/o de su sindicato, la empresa decidirá lo que proceda al respecto; debiendo comunicarlo al trabajador, representantes de personal (a un miembro en representación del resto) y/o a su sindicato, mediante escrito en el que, en su caso, se expresaran los hechos y la infracción que se le imputan, así como la sanción que se le impone y la fecha de cumplimiento.

La tramitación del expediente disciplinario interrumpirá los plazos de prescripción de la falta o faltas objeto del mismo.

Cuarto. Se consideran faltas leves:

1º.—Las faltas reiteradas de puntualidad al trabajo.

2º.—La incorrección con los ciudadanos o con los compañeros de trabajo no implique grave ofensa a los mismos.

3º.—El juntarse dos vigilantes de forma regular y tres o más en tiempo de servicio (excepto para almorzar, si las zonas están juntas). Si se requiere ayuda por reclamación, se consulta a «base» directamente.

4º.—Mala utilización de los locales, materiales, documentos y maquinaria relacionados con el servicio, cuando no produzca graves perjuicios a la Empresa o usuarios del servicio.

5º.—El uso indebido del vestuario sin perjudicar la imagen de la Empresa.

6º.—Hacer incorporación al servicio desde lugar distinto al asignado.

7º.—Se considera falta, el estacionar el vehículo propio incumpliendo la normativa ESRO/ESRE.

8º.—Se considera falta, el incumplimiento de lo establecido en la «Guía Práctica de Enseñanza de Agentes ESRO/ESRE».

Quinto. Se consideran faltas graves.

1º.—La acumulación de tres faltas leves en el termino de un mes, aún siendo de distinta naturaleza.

2º.—Abandonar el puesto de trabajo sin autorización, ni causa que lo justifique.

3º.—La falta injustificada de asistencia al trabajo durante un día.

4º.—El uso indebido del vestuario perjudicando la imagen de la empresa.

5º.—La falta de obediencia a la órdenes de los superiores, siempre que no cause perturbación en el servicio o pueda causarla, ni ponga en peligro la seguridad personal del propio empleado o de otras personas.

6º.—El daño voluntario o por negligencia en las instalaciones, equipos y demás elementos de la empresa.

7º.—Anulación de denuncias sin causa justificada evidente.

8º.—Las agresiones a los otros empleados y las ofensas inferidas a los mismos durante el trabajo o con ocasión o por motivo del mismo, siempre que no se produzcan lesiones de importancia ni supongan grave ataque a la dignidad personal y humana.

9º.—El retraso no justificado en dar curso a cualquier petición o queja de algún empleado, aún cuando esta última se dirija contra el jefe que haya de cursarla.

10º.—El no informar a un superior, oportunamente, de las novedades importantes en el servicio (avería en el expendedor, problema grave con el usuario,....)

11º.—Conducción negligente de la grúa.

Sexto. Se consideran faltas muy graves.

1º.—La acumulación de tres faltas graves en el transcurso de un mes, aún siendo de distinta naturaleza.

2º.—La falta de obediencia que cause grave perturbación en el servicio o pueda causarla, o ponga en peligro la seguridad personal del propio empleado o de las otras personas.

3º.—Los robos, hurtos, estafas, apropiaciones indebidas o defraudación de fondos de la Empresa, con ánimo de lucro personal.

4º.—Las calumnias, injurias graves y lesiones de cierta importancia inferidas o producidas contra otros empleados o a sus familiares, durante el trabajo o con ocasión o motivo del mismo.

5º.—El abuso de autoridad por parte de cualquier jefe, consistente en actuaciones de éste que impliquen menoscabo del respeto a la dignidad personal y humana de los empleados a sus órdenes.

6º.—La embriaguez o toxicomanía en horas de trabajo.

7º.—No atender a los servicios mínimos en caso de huelga, una vez fijados legalmente.

8º.—El incumplimiento en materia de salud laboral.



Séptimo.—Cuando un empleado haya sido sancionado dos veces por la comisión de faltas leves, la tercera de esta naturaleza en que incurra será calificada como grave. La misma regla se aplicará en caso de que las dos faltas anteriormente sancionadas fueran graves, elevándose en este supuesto la calificación de la falta tercera de grave a muy grave.

Octavo. Sanciones.

La comisión de las faltas citadas en los apartados anteriores, se sancionará de la siguiente forma:

—Faltas leves: Se amonestará de forma escrita al trabajador, apercibiéndole de dicha comisión.

—Faltas graves: Se comunicará mediante escrito al trabajador, haciéndole constar los hechos que la motivan, pudiendo imponer una sanción de 1 a 10 días de suspensión de empleo y sueldo.

—Faltas muy graves: Se comunica mediante escrito al trabajador, haciéndole constar los hechos que la motivan, pudiendo imponer una suspensión de empleo y sueldo de 11 días a 45 días. La sanción de despido se aplicará únicamente en casos de reincidencia de las faltas muy graves, así como las demás faltas previstas en la Ley como causas justificativas del despido disciplinario.

Para la imposición de sanciones previstas para cada tipo de falta, se tomará en consideración no solo las circunstancias objetivas del caso, sino también, principalmente, los antecedentes de conducta del empleado, grado e intencionalidad o negligencia y demás circunstancias análogas.

Artículo 38.—Seguro de muerte e invalidez por accidente laboral.

La Empresa está obligada a tener concertado un seguro para todos los trabajadores, que les cubra el riesgo de muerte o invalidez permanente absoluta, derivadas ambas de accidente de trabajo, con un capital de 18.000 euros. Este beneficio es independiente de las percepciones que por el mismo motivo concede la Seguridad Social o Mutuas de Accidentes.

La empresa contratará para todos los trabajadores de la empresa una póliza de seguro de vida por un valor de SEIS MIL EUROS (6.000 euros).

Artículo 39.—Renovación del carné de conducir.

La Empresa correrá con los gastos que puedan generar la renovación del carnet de conducir para el personal que deba estar en posesión del mismo para el desempeño de su trabajo.

Artículo 40.—Retirada del carné de conducir.

Cuando a un conductor le sea retirado su carnet de conducir por un periodo no superior a tres meses, en ejecución de sanción administrativa o sentencia judicial por falta, nunca por delito, y siempre que la falta o infracción se haya cometido conduciendo un vehículo de empresa, por cuenta y orden de la misma, la empresa se compromete a ubicar al trabajador en un puesto de trabajo de inferior o igual categoría, mientras dure la retirada del carnet, con percepción del salario base más la antigüedad que tuviera, independientemente del puesto que temporalmente ocupe en aplicación de lo aquí dispuesto, y los complementos de puesto de trabajo que correspondan al puesto que temporalmente ocupe (independientemente de los que tuviera antes de la aplicación de lo aquí dispuesto).

En el caso de que de conformidad con el párrafo anterior se le hubiera retirado al trabajador su carnet de conducir, éste acepta disfrutar el periodo de vacaciones anuales si no lo hubiera disfrutado, en todo o en parte, durante los primeros días de retirada del carnet del conducir. Si el trabajador no hubiera disfrutado de sus vacaciones y, en consecuencia, las disfrute desde el primer día de retirada del carnet, percibirá durante las mismas la cantidad correspondiente al salario de su categoría profesional.

Si la retirada del carnet, fuera por un plazo superior a 90 días naturales, una vez transcurrido ese periodo, se suspenderá el contrato de trabajo del trabajador hasta la fecha en que finalice la retirada del carnet de conducir, reincorporándose el trabajador nuevamente a la empresa en un plazo máximo de 10 días hábiles.

Cuando a un conductor le sea retirado su carnet de conducir por un periodo no superior a tres meses, en ejecución de sanción administrativa o sentencia judicial por falta, nunca por delito, y si la falta o infracción se haya cometido conduciendo un vehículo propio, el trabajador podrá solicitar excedencia voluntaria durante ese tiempo máximo con reserva de puesto de trabajo.

Lo dispuesto en este artículo únicamente será de aplicación en los casos en los que el trabajador afectado tenga una antigüedad mínima de un año en la empresa.

Artículo 41.—Asistencia legal.

Dadas las características y especiales circunstancias en las que se desarrolla el trabajo de



Vigilantes ESRO/ESRE y de los Conductores/Gruísta, la Dirección de la Empresa les proporcionará la asistencia legal necesaria en caso de que se produzcan algunas de las circunstancias siguientes:

—Reclamación judicial al vigilante y al conductor/Gruísta como consecuencia de su actuación profesional.

—Reclamación judicial del vigilante y del conductor/Gruísta a terceras personas, como consecuencia de su actuación profesional.

La citaciones judiciales como consecuencia del trabajo, siempre que se produzcan en días de descanso, se computarán como jornada efectiva de trabajo.

Artículo 42.—Seguridad y Salud.

La empresa se adecuará a lo establecido en la legislación vigente en materia de salud laboral.

La Empresa acordará con el Comité de Seguridad y Salud la adquisición de las prendas de trabajo, así como la calidad de las mismas.

Cuando las trabajadoras estén en situación de embarazo, se les ampliarán los tiempos de descanso al doble, teniendo estos períodos carácter de tiempo de trabajo efectivo, se les pondrá en la zona más próxima a su domicilio y se les facilitará las «salidas» y podrán abandonar el «servicio» cuantas veces lo necesiten.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá bimestralmente y siempre que lo soliciten alguna de las representaciones. Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, no serán de imputación al crédito horario que los Delegados de Prevención tienen por ser miembros del Comité de Empresa.

A los Delegados de Prevención, la Empresa dotará con las horas necesarias a cada uno de los delegados, para el desempeño de sus funciones, estas horas será independientes del crédito horario que les corresponde por ser miembros del Comité de Empresa y no podrán ser acumuladas a ningún otro miembro del Comité.

Artículo 43.—Derechos sindicales.

Los miembros del Comité de Empresa podrán acumular mensualmente las horas sindicales correspondientes legalmente, en uno o en varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total y pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración habitual.

Se creará una bolsa anual con el crédito total de horas de los representantes de personal de cada sindicato. Las reuniones que los miembros del Comité de Empresa mantengan con la Empresa, serán por cuenta de la empresa, y en ningún momento se les imputará al crédito horario que por sus derechos de representación tengan.

Artículo 44.—Anticipos.

El trabajador/a que así lo solicite tendrá derecho a un anticipo de su salario en cuantía máxima de una mensualidad de salario base más antigüedad, que deberá devolver en un máximo de tres mensualidades a partir del mes siguiente a aquél en que ejerza el derecho.

Artículo 45.—Garantías.

Cualquier norma de carácter interno que contravenga el presente Convenio, quedará anulada.

Artículo 46.—Jubilación parcial.

Se establece la jubilación obligatoria a los sesenta y cinco años, siempre que el trabajador cumpla con los requisitos que recoge la Ley 40/2007, de Medidas en Materia de Seguridad Social.

Dentro de la política de fomento del empleo por parte de las empresas afectadas por el presente Convenio, y con el propósito de fomentar la colocación de trabajadores desempleados, se establece las siguientes medidas de estímulo a la contratación:

1. La edad mínima de sesenta y cinco años, que se exige con carácter general en el sistema de la Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación, se rebaja a los sesenta y cuatro años para los trabajadores de las empresas afectas a este Convenio cuando estas los sustituyan, simultáneamente a su cese por jubilación, por otros trabajadores en las condiciones previstas en el R.D. 1194/1985, de 17 de julio.

2.—Podrán solicitar la jubilación a partir de la fecha anteriormente expuesta, el trabajador afectado, que por acuerdo con la empresa, pretenda ser sustituido por otro trabajador. Para ello el trabajador que pretenda la jubilación de manera anticipada, deberá presentar la solicitud, con una antelación mínima de seis meses a la fecha en que el trabajador tenga previsto su cese en el trabajo, debiendo acompañar a la misma certificación de la empresa acreditativa del compromiso de sustitución entre el trabajador afectado y la empresa.

3.—En el caso de la jubilación parcial, será necesario que entre empresa y trabajador/a se



llegue a un acuerdo escrito por lo que respecta a la forma en la que trabajará el porcentaje de jornada que se mantiene de alta en la empresa y siempre dentro de la legislación vigente en cada momento.

Los trabajadores/as de edad inferior a 65 años interesados en la jubilación parcial deberán concertar de común acuerdo con la empresa el pertinente contrato de relevo, de conformidad con lo previsto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por el Real Decreto ley 15/1998.

Igualmente, de conformidad con el Real Decreto 1194/85 de 17 de julio, aquellos trabajadores/as con 64 años cumplidos que deseen acogerse a la jubilación con el cien por cien de los derechos, de mutuo acuerdo con la empresa, serán sustituidos por otro trabajador percceptor de prestación por desempleo o joven demandante de primera ocupación.

Artículo 47.—Grupos y categorías profesionales.

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo General se estructura en base a los siguientes grupos profesionales, en atención a las funciones primordiales que realizan:

- a) Personal Superior y Técnico.
- b) Personal Administrativo e Informático.
- c) Personal de Control de Explotación, y Mantenimiento.
- d) Personal de Explotación.

Definición de los Grupos Profesionales y descripción de sus funciones.

a) Personal Superior y Técnico

El grupo profesional del personal Superior y Técnico comprende quienes, estén en posesión de un título superior y/o de grado medio, con diplomaturas de centros docentes de enseñanza laboral o profesional homologados, o los que careciendo de titulación acreditan preparación derivada de la práctica continuada, han sido contratados para ejercer funciones y responsabilidades para el funcionamiento y la gestión de la buena marcha de la empresa en cualquiera de sus áreas y campos de actuación, con independencia de que pueda tener o no personal subordinado a su cargo.

Las categorías encuadradas dentro de este grupo profesional serán las siguientes:

1) Técnico Superior.—Es aquel personal que estando en posesión de un Título expedido por una Escuela Técnica Superior o Facultad Universitaria, ejerce dentro de la empresa, con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión, con independencia de que tenga o no personal subordinado y realice o no, de forma habitual, funciones directivas.

2) Técnico Medio.—Es aquel personal que estando en posesión de un Título expedido por las Escuelas Técnicas de grado medio, ejerce dentro de la empresa, con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión, independientemente de que tenga o no personal a su cargo y ejerce o no funciones directivas.

3) Diplomado.—Es aquel personal que poseyendo un diploma expedido por centros docentes oficialmente reconocidos u homologados, que no requiera las condiciones exigibles, bien por las Escuelas Técnicas, bien por las Facultades Universitarias, lleva a cabo, dentro de las empresas, funciones técnicas y específicas para las que ha sido contratado en virtud de su diploma, concurra o no personal bajo su dependencia.

4) Técnico no titulado.—Es aquel personal que lleva a cabo, dentro de las empresas, funciones técnicas y específicas para las que ha sido contratado en virtud de una dilatada y demostrable experiencia, concurra o no personal bajo su dependencia.

b) Definición del grupo profesional Administrativo e Informático y de sus categorías profesionales.

El subgrupo profesional de Administrativo comprende quienes bajo las directrices de la dirección de la empresa y utilizando los medios operativos e informáticos que éste le asigne, ejecutan de forma habitual las funciones propias de su categoría en el ámbito. Lo componen las siguientes categorías

1) Jefe de Servicios/jefe de primera.—Es quien bajo las instrucciones de la Dirección, lleva la responsabilidad de la organización, gestión y funcionamiento de los distintos departamentos o servicios en que se estructura la empresa y tiene a su cargo y da órdenes al personal que requieran tales departamentos o servicios.

2) Jefe de sección/jefe de segunda.—Es quien a las órdenes del Jefe de Servicios, si lo hubiere, se encarga de la organización gestión y dirección de una o varias de las secciones que componen los departamentos o servicios en que se estructura la empresa, coordinando el trabajo y el personal que de él depende.

3) Oficial administrativo.—Es aquel personal que tiene a su cargo y desarrolla con adecuada preparación profesional, tareas administrativas de los departamentos, servicios o seccio-



nes de la administración de una empresa, ejerciéndolas con iniciativa y responsabilidad y que puede o no tener personal bajo su supervisión.

4) Auxiliar administrativo.—Es aquel personal que realiza funciones administrativas elementales o de poca complejidad y en general, aquellas funciones que fundamentalmente son mecánicas y con poco grado de iniciativa. Debe saber detectar y resolver problemas operativos como errores de operación o de máquina, además de las funciones complementarias de manejo de una central telefónica y fax.

El subgrupo profesional de personal de Informática comprende quienes ejecutan de forma habitual las funciones propias de Sistemas y Organización.

1) Analista de proceso de datos.—Es aquel personal que verifica análisis orgánicos de operaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas, en cuanto se refiere a: cadenas de operaciones a seguir, documentos a obtener, diseño de los mismos, ficheros a tratar y definición de su tratamiento y elaboración completa hasta su finalización, de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.

2) Programador.—Es aquel personal que estudia los procesos complejos predefinidos, confecciona organigramas detallados del tratamiento, redacta programas en el lenguaje de programación que se le indica y confecciona pruebas de ensayo, pone a punto los programas, completa expedientes técnicos de los mismos y documenta el manual de consola.

3) Operador.—Es quien manipula y controla ordenadores dotados de sistemas operativos capaces de trabajar en multiprogramación, principalmente equipos y programas de naturaleza compleja. Debe saber detectar y resolver problemas operativos definiéndolos como errores de operación o de máquina.

c) Definición del grupo profesional de Control de Explotación.

El grupo profesional de personal de Control de Explotación se compone por quienes, con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes y supervisión del personal adscrito al grupo profesional A, tiene a sus órdenes al personal adscrito al grupo profesional D. Adopta medidas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios, determina y controla la corrección y disciplina de los servicios o zonas a su cargo, realizando trabajos de la máxima confianza y discreción, bajo las órdenes directas del personal adscrito a los grupos profesionales A y B.

d) Definición del grupo profesional de Explotación.

1) Inspector: Es el empleado que supervisa y apoya el trabajo de los Controladores de la zona azul, para determinar la corrección en el trabajo y las normas señaladas por la Empresa. Podrá realizar trabajos que requieran la máxima confianza y discreción bajo las órdenes de su Jefe Inmediato.

2) Controlador: Es el personal que habitualmente realiza su trabajo en la calle, mayor de 18 años, que tiene como funciones las establecidas en la Ordenanza Municipal correspondiente, siendo sus funciones básicas las del control de vehículos estacionados en zona regulada, verificación de que el vehículo está o no en posesión de título habilitante de estacionamiento, y cuando lo tenga si cumple el horario convenido por el usuario y en la zona conveniente. En el supuesto que proceda deberá realizar el correspondiente aviso de denuncia o denuncia, deberán informar a los usuarios del cumplimiento de la Ordenanza Municipal a este respecto, bajo las órdenes de su inmediato superior. Deben atender al público dando las explicaciones oportunas de la máquina expendedora e informarle de cualquier duda relacionada con el servicio.

3) Gruísta. Es el empleado que estando en posesión del carnet de conducir que le habilita para ello, ha de efectuar sus funciones con la diligencia exigible para la seguridad del vehículo que engancha y transporta, ocupándose de su correcto funcionamiento. Asimismo tendrá como misión el manejo de la grúa de transporte, la carga y descarga de vehículos, ocupándose también del mantenimiento y limpieza de la grúa.

Disposición adicional primera.

La empresa se compromete a cambiar al material que con el uso y el paso del tiempo se deterioren (walki, terminal, piezas de expendedores, bolígrafos y grapadora) y en general todos los instrumentos necesarios para el trabajo.

Disposición adicional segunda.

Las partes firmantes del presente acuerdo, convienen adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos laborales de Aragón.

Disposición adicional tercera.

En todo lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de «Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública, mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamientos» vigente.





Disposición adicional cuarta.

Cláusula para el 2008: Si por razones de la EXPO la empresa tuviera que hacer alguna modificación sustancial en las condiciones de trabajo con relación a la prestación de trabajo en sábados o cambio de vacaciones, las nuevas condiciones socioeconómicas de la plantilla se negociarán con el comité de empresa.

TABLAS DEFINITIVAS AÑO 2007

	SB*14	P.TRANS*12	P.CONVENIO*14	P.RECAUD*14	P. VEST*12	MTO. HERR*12	P. TURN*12	TOTAL
Titulado Superior	1501,32	31,15	50					22092,33
Titulado Medio	1442,78	31,15	50					21272,68
Jefe 1ª	1396,45	31,15	50					20624,15
Jefe 2ª	1350,00	31,15	50					19973,84
Oficial Advo	1310,31	31,15	50					19418,16
Oficial Advo 2º/Encargado	1279,77	31,15	50					18990,62
Of. 1ª Oficios Varios/Tec. Mto.	1188,74	31,15	50	36	45,83	15,00		18950,15
Conductor Grúa	1188,74	31,15	50		45,83		33	18662,09
Oficial 2ª Of. Var/ Inpsector	1068,34	31,15	50	36	45,83	15,00		17264,51
Aux. Administrativo	929,78	31,15	50	36	45,83	15,00		15324,80
Vigilante ORA	853,72	31,15	50		45,83	15,00		13755,94

P.Festivo: 42 €/festivo completo trabajado

Festivo especial (personal de grúa): 115 euros/festivo completo trabajado

P. Domingo: 14€/domingo completo trabajado

P. asistencia: 1,10 €/día

12780

TABLAS PROVISIONALES AÑO 2008
IPC previsto: 2%

	SB*14	P.TRANS*12	P.CONVENIO*14	P.RECAUD*14	P. VEST*12	MTO. HERR*12	P. TURN*12	TOTAL
Titulado Superior	1553,87	31,47	60					22971,81
Titulado Medio	1493,27	31,47	60					22123,49
Jefe 1ª	1445,33	31,47	60					21452,25
Jefe 2ª	1397,25	31,47	60					20779,18
Oficial Advo	1356,17	31,47	60					20204,05
Oficial Advo 2ª/Encargado	1324,56	31,47	60					19761,55
Of. 1ª Oficios Varios/Tec. Mto.	1230,34	31,47	60	38	46,75	15,30		19719,07
Conductor Grúa	1230,34	31,47	60		46,75		33,66	19407,33
Oficial 2ª Of. Var/ Inpsector	1105,73	31,47	60	38	46,75	15,30		17974,43
Aux. Administrativo	962,33	31,47	60	38	46,75	15,30		15966,83
Vigilante ORA	883,60	31,47	60		46,75	15,30		14332,71

P.Festivo: 45 €/festivo completo trabajado
Festivo especial (personal de grúa): 120 euros/festivo completo trabajado
P. Domingo: 16€/domingo completo trabajado
P. asistencia: 1,12 €/día

12781



DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 19 de julio de 2013, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la prórroga y modificación del convenio colectivo de la empresa Dornier, S.A. para la Comunidad Autónoma de Aragón.

Visto el acuerdo de la Comisión Negociadora del convenio colectivo de la empresa Dornier, S.A.(código de convenio 72000062012002), suscrito el día 12 de abril de 2013, por los representantes de la empresa y de los trabajadores, recibido en esta Dirección General el día 5 de julio de 2013, por el que se acuerda prorrogar, con varias modificaciones en su texto en materia económica, para los años 2010 a 2013, el convenio colectivo publicado en el "Boletín Oficial de Aragón" el 1 de julio de 2008, y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, de conformidad con los artículos 2 y 5.2 del Decreto 171/2010, de 21 de septiembre, del Gobierno de Aragón, por el que se regula el depósito y registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Comunidad Autónoma de Aragón, acuerda:

Primero.— Ordenar la inscripción de la prórroga y modificación del citado convenio colectivo en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.— Disponer su publicación en el "Boletín Oficial de Aragón".

Zaragoza, 19 de julio de 2013.

**El Director General de Trabajo,
JESÚS DIVASSÓN MENDÍVIL**

ACUERDO DE PRÓRROGA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA DORNIER S.A., PARA LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN

En Zaragoza a 12 de abril de 2013

Siendo las 11 horas del día señalado, se reúnen las siguientes personas:

Por la parte empresarial:

Antonio Martínez Garay

Teresa Silva Ginel

Por la parte social:

Ramón Serrablo Rodríguez (CC.OO.)

Montserrat Juanes Casassas (Asesora de CC.OO)

Acuerdos

Primero.— Cerrar la mesa negociadora designada para la negociación del V convenio, con el acuerdo de prorrogar el convenio colectivo de la empresa Dornier S.A (cod.72/00062/2) para la Comunidad Autónoma de Aragón hasta el 31 de diciembre de 2013, con las siguientes modificaciones de su texto en el ámbito económico.

Segundo.— Modificaciones en el ámbito económico

Salario base

Las retribuciones pactadas en el presente convenio para este concepto son:

- Año 2010: Se congela salarialmente

- Año 2011: 3%

- Año 2012: IPC real del año anterior

- Año 2013: Se congela salarialmente

Plus convenio

Todo el personal afecto por este convenio, percibirá este plus de naturaleza salarial de devengo mensual por catorce mensualidades a razón de:



- Año 2010: se congela salarialmente
- Año 2011: 86,28
- Año 2012: 50% del IPC real del año anterior
- Año 2013: congelación salarial

Plus mantenimiento vestuario

- Año 2010: Se congela salarialmente

Todo el personal recibirá un plus para el mantenimiento y cuidado del vestuario, de una cuantía económica anual 575,02 € que se abonarán durante doce mensualidades a razón de 47,92 euros en el año 2011.

El personal que realice el trabajo a tiempo parcial, percibirá por este concepto la retribución íntegra.

- Año 2012: 50% del IPC real del año anterior
- Año 2013: congelación salarial

Custodia y mantenimiento de herramientas

- Año 2010: Se congela salarialmente

Para el mantenimiento de las herramientas de trabajo, el personal que requiera terminales para su trabajo percibirá un plus extrasalarial, de una cuantía económica anual de 188,18 € que se abonarán durante doce mensualidades a razón de 15,68 € mensuales, en el año 2011.

El personal que realice el trabajo a tiempo parcial, percibirá por este concepto la retribución íntegra.

- Año 2012: 50% del IPC real del año anterior
- Año 2013: congelación salarial

Plus de nocturnidad

Las horas trabajadas en el turno de noche tendrán una bonificación equivalente al 25% del salario base

Plus de turnicidad

- Año 2010: Se congela salarialmente.

Todo el personal que presta servicios en régimen de turnos percibirá en concepto de plus turnicidad una cantidad de 34,51 euros mensuales durante catorce mensualidades en el año 2011.

- Año 2012: 50 % del IPC real del año anterior
- Año 2013: congelación salarial

Plus festivo

- Año 2010: Se congela salarialmente

Los trabajadores que deban trabajar en festivo (no domingo) tendrán derecho a disfrutar ese día en otro de descanso de acuerdo con el calendario laboral, y percibirán la cantidad de 46,13 euros por cada festivo trabajado en año 2011.

- Año 2012: 50% IPC real del año anterior.
- Año 2013: Se congela salarialmente

Los días de 1 de enero, 12 de octubre, 24, 25 y 31 de diciembre en los que la cantidad a percibir será de 124,58 € para el año 2011 (año 2010 se congela salarialmente).

- Año 2012: 50% del IPC real año anterior
- Año 2013: Se congela salarialmente.

Plus domingo

- Año 2010: Se congela salarialmente.

Los trabajadores que trabajen en domingo percibirán en el año 2011, 18,27 € por domingo trabajado.

- Año 2012: 50% del IPC real del año anterior
- Año 2013: congelación salarial

Plus asistencia

- Año 2010: Se congela salarialmente

Todos los trabajadores percibirán un plus de asistencia la cantidad de 1,15 € por cada día efectivamente trabajado para el año 2011.

- Año 2012: 50% del IPC real del año anterior
- Año 2013: congelación salarial



Prima al no absentismo

Con el objeto de reducir el absentismo, se establece una paga única anual que se devengará durante los doce meses del año en función de las premisas dispuestas más adelante. Esta prima se cobrará en la nómina del mes de enero del año siguiente de su devengo, en función de los datos obtenidos de enero a diciembre del año correspondiente.

A estos efectos quedarán excluidas del concepto de absentismo las situaciones de baja médica derivadas de accidente de trabajo, las bajas que aun siendo por enfermedad común o accidente no laboral requieran hospitalización, los permisos y licencias, excedencias y suspensiones. El resto de las ausencias serán consideradas dentro del concepto de absentismo aquí recogido.

Se establece que para el año 2010 la cantidad de 7.506 € como bolsa (la misma que se aplicó en 2009, puesto que 2010 se congela salarialmente), de esta cantidad cada trabajador podrá percibir una cantidad máxima por este plus de 242,44 euros/año. Los años 2011 y 2012 la cantidad de la bolsa se incrementará en el 50% del IPC real del año anterior.

Para el año 2013, se congela salarialmente (se aplicará la bolsa de 2012).

El devengo de esta prima se realizará en función de la siguiente escala:

- De 0 a 3 días hábiles.... 100%
- De 4 a 6 días hábiles.... 75%
- Más de 6 días hábiles... 0%

La parte de la bolsa que haya quedado sin repartir, se distribuirá en partes iguales entre los trabajadores que hayan alcanzado el 100% de la prima de acuerdo con la tabla anterior.

Plus transporte

Para suplir los gastos ocasionados por el desplazamiento de los trabajadores hasta su puesto de trabajo, se abonará a todos los trabajadores las siguientes cantidades anuales de:

- Para el año 2011: Bono mes $(36,95) \times 11/12 = 33,87$ €
- Para el año 2012: Bono mes $\times 11/12$
- Año 2013: congelación salarial (se aplicará el Bono mes del año 2012 $\times 11/12$)

Plus recaudación

- Año 2010: Se congela salarialmente

Los trabajadores que realicen funciones de recaudación tendrán derecho a un plus mensual de 38,96 € para el año 2011, que se cobrará aquéllos meses en los que se hayan realizado esas funciones.

Año 2012: 50% del IPC real del año anterior

Año 2013: Congelación salarial

No habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión siendo las 14 horas 30 minutos de la fecha anteriormente señalada.

