

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

Número 3102/23

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

RESOLUCIÓN, DE 26 DE DICIEMBRE DE 2023, DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN ÁVILA POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD Y LA PUBLICACIÓN EN EL BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ÁVILA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “DORNIER, S.A.-CENTRO DE TRABAJO DE ÁVILA”. (CÓDIGO DE CONVENIO: 05000492012000).

Con fecha 23 de octubre de 2023 la persona designada al efecto por la comisión negociadora del convenio colectivo de “DORNIER, S.A.-centro de trabajo de Ávila” solicitó la inscripción del nuevo convenio en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, dándose así cumplimiento a lo establecido en el art. 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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.

Examinados el texto del Convenio y la documentación aportada, y en base a lo dispuesto en los arts. 8.2 del R.D. 713/2010 y 71.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, con fecha 13 de noviembre de 2023 se requirió al solicitante al objeto de que se subsanasen las irregularidades/deficiencias detectadas. Notificado el 15/11/2023, ese mismo día se presentó determinada documentación, no ajustándose al requerimiento practicado; por ello, el día 22 de noviembre de 2023 se efectuó un nuevo requerimiento de subsanación, que ha sido atendido con fecha 19/12/2023.

Por lo expuesto, y de conformidad con lo establecido en el art. 8 del R.D. 713/2010, y en la Orden PRE/813/2022, de 1 de julio de 2022, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León, se ACUERDA:

Primero. Ordenar la inscripción del nuevo convenio colectivo de la entidad “DORNIER, S.A.-centro de trabajo de Ávila” en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ávila.

Ávila, 26 de diciembre de 2023.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, *Francisco Javier Muñoz Retuerce*.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA DORNIER, S.A. Y SUS TRABAJADORES DE ÁVILA

I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Partes signatarias, ámbito personal y territorial.

Son firmantes del presente Convenio, por la parte empresarial, los representantes de la empresa DORNIER, S.A., y por parte de los trabajadores, el delegado de personal y la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (CCOO) de Ávila.

Regula las relaciones entre la empresa DORNIER, S.A. y todos sus trabajadores, en la provincia de Ávila, excepto los contemplados en el art. 2.ª del Estatuto de los Trabajadores. Es de aplicación a todos los trabajadores con contrato de la referida empresa y a los que pueda contratar durante la vigencia del Convenio, y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales. Dicho 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 Provincia de Ávila.

Todas las referencias del presente Convenio colectivo al término “trabajador” se entenderán efectuadas indistintamente a la persona hombre o mujer.

Artículo 2. Ámbito temporal.

El presente Convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2022 y su vigencia será de 4 años, finalizando el 31 de diciembre de 2025.

Artículo 3.-Denuncia y prórroga.

Este Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2022, independiente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, comprometiéndose todas las partes firmantes del mismo a reconocer su carácter vinculante en el momento de su firma.

El Convenio quedará denunciado automáticamente al término de la vigencia contenida en el artículo 2 del mismo, sin que sea necesaria la denuncia de cualquiera de las partes ante la autoridad laboral competente. Así mismo, se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor del nuevo Convenio que lo sustituya, cuyos efectos retributivos se retrotraerán a la mencionada fecha de expiración.

Artículo 4. 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 las 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 el cómputo anual superen las de aquí pactadas.

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

Artículo 5. Garantías personales.

Se respetarán, en todo caso, las condiciones más beneficiosas en el cómputo anual y a título personal que viniera disfrutando cada trabajador.

Artículo 6. Principio de igualdad.

Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales

También tendrán derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

Artículo 7. Tramitación del Convenio.

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

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos y/o no se cumpliesen algunos de los artículos del presente Convenio. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los 10 días siguientes al de la firma de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días a partir de la fecha de la firma de la resolución en cuestión las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la renegociación del Convenio en su totalidad.

Artículo 9. Comisión Mixta 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 15 días a partir de su publicación, que estará formada por 1 representante de la parte social y otro de la parte empresarial. Cuando se estime preciso por ambas partes la reunión de la Comisión Mixta Paritaria, el/la delegado/a de personal dispondrá de las dos horas previas para su preparación.

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

La empresa y la representación de los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio, se reunirán en un plazo máximo de 15 días desde que lo requiera una de las partes. Si pasados 30 días desde la primera reunión no se hubiera adoptado resolución de acuerdo, ambas partes se someterán expresamente al Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL) para la resolución de conflictos laborales de índole colectivo o plural que puedan suscitarse entre las partes, y específicamente en los siguientes tipos de conflictos laborales:

- a) Los conflictos de interpretación y aplicación del presente Convenio.
- b) Los conflictos ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación del Convenio Colectivo.

- c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- d) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido en los art. 40 (movilidad geográfica), 41 (modificación de las condiciones de trabajo), 47 (suspensión del contrato de trabajo), 51 (resolución del contrato de trabajo) del Estatuto de los Trabajadores.

Se estará en todo caso, a lo establecido en el artículo 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores.

En materia de inaplicación se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Dadas las particularidades del centro de trabajo de Ávila, en lo no regulado en el presente Convenio intervendrá para su resolución la Comisión Mixta Paritaria.

II. CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 10. Jornada de trabajo.

Durante la vigencia del presente Convenio, y de conformidad con lo establecido en el artículo 34, apartado quinto del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda una jornada máxima anual de 1.720 horas de trabajo efectivo para todos los años de vigencia del Convenio; dentro del concepto de trabajo efectivo, se entenderán comprendidos los tiempos empleados como descanso para el bocadillo.

Habrà dos periodos diarios para el citado descanso durante la jornada partida (de quince minutos cada uno) de los controladores y un periodo de descanso para los trabajadores de jornada única, que será de 30 minutos. Dichos descansos se disfrutarán, en la medida de lo posible, entre las 11:00 y las 13:00 horas y entre las 17:30 y las 19:30 horas, previa autorización desde base.

Así mismo la dirección del Centro podrá reunir en Base, o donde proceda, a todos o algún trabajador en cualquier momento de la jornada de trabajo, si bien se procurará que el trabajador tenga libre disposición de su tiempo, fuera de la jornada de trabajo.

Si se crease otro centro de trabajo en la Provincia de Ávila se regularán sus condiciones de conformidad con el funcionamiento del nuevo centro.

En casos de eventos especiales (Cabalgata de Reyes, Noches musicales, o presencia obligatoria durante las guardias en Semana Santa o cualquier otra situación extraordinaria del servicio...), en los que hubiera que ampliar la jornada, dicha ampliación se hará con conocimiento del Delegado de Personal, debidamente justificada la necesidad; y el exceso de jornada anual se compensaría como horas extraordinarias.

Artículo 11. Calendario laboral.

Se elaborará, un calendario laboral anual por centro de trabajo, en el último trimestre del año anterior al que el mismo se refiera, en el que deberá figurar la hora de entrada y salida de cada trabajador en cada turno, así como los días de descanso semanal correspondiente, conforme a la legalidad vigente o acuerdo al respecto firmado por ambas partes (patronal y representación legal de los trabajadores). Dicho calendario deberá estar publicado en el tablón antes de que finalice el año anterior a su aplicación, y será firmado por el delegado de personal. Los cambios en dicho calendario se podrán hacer

hasta 48 horas antes, siempre por motivos justificados y previa notificación al delegado e personal.

Los cambios entre trabajadores se harán también con antelación, previa advertencia al encargado responsable de los turnos.

En caso de necesidad imprevisible o fuerza mayor, y procurando causar el menor perjuicio posible al trabajador, se podrá cambiar el turno el día anterior, notificando al trabajador el cambio una vez conocida la contingencia, lo antes posible.

Ante este caso, la empresa abonará a la persona trabajadora el plus indicado en las tablas salariales y le será compensado con el mismo día de la semana que se le haya solicitado (día laboral por día laboral y sábado o domingo por sábado o domingo).

Si dicho calendario se hiciese después de ya iniciado el año en curso para el que se realiza el mismo, y algún trabajador estuviera de baja, sea cual sea su modalidad, no se podrá poner más descansos de los habituales dentro del periodo de la baja citada.

Artículo 12. Vacaciones.

Las vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles con compensación económica alguna, serán de 32 días naturales, no pudiendo comenzar las mismas en domingo o festivo. El calendario de vacaciones se pactará con la representación social antes de finalizar el mes de febrero del año en curso, eligiéndolas en primer lugar los trabajadores que de forma voluntaria deseen disfrutar alguna de las quincenas fuera del periodo establecido. A continuación, se cubrirán de forma proporcional todas las quincenas del periodo vacacional.

El período vacacional se extenderá desde el 15 de junio al 15 de septiembre, estableciéndose turnos rotativos a partir de un sorteo inicial que fijará el orden de elección inicial, a partir del cual se rotará en la elección. Los periodos de disfrute serán quincenales (15 días en la primera quincena y 15 días en la segunda quincena), comenzando dichas quincenas los días 1 y 16 de cada mes.

Los dos días restantes, hasta completar los 32, podrán disfrutarse, previo acuerdo con la empresa, a libre elección del trabajador, incluso podrán añadirse a los periodos quincenales.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario laboral de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, 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 distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 13. Horas extraordinarias.

Se considerarán horas extraordinarias las que excedan a la jornada laboral máxima anual pactada en el presente Convenio Colectivo.

Las horas extraordinarias serán compensadas con descanso o económicamente según el artículo de este Convenio relativo a la compensación económica de horas extraordinarias.

La elección del modo de compensación será un derecho del trabajador.

La compensación con descanso se efectuará en los tres meses siguientes a su realización, según necesidades organizativas del centro.

III. PERMISOS Y LICENCIAS RETRIBUIDOS. REDUCCIÓN DE JORNADA Y PERMISOS SIN SUELDO

Artículo 14. Permisos y licencias retribuidos.

Todos los trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos y licencias retribuidos.

Los trabajadores afectados por este Convenio, previo aviso a la empresa y posterior justificación documental, podrán ausentarse o faltar al trabajo con derecho a seguir manteniendo su remuneración como si prestasen servicio, únicamente por alguno de los motivos y durante los siguientes períodos:

- a. Matrimonio del trabajador: 16 días naturales.
- b. Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o 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. Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- c. Intervención con anestesia local: 2 días o 4 días si fuera preciso un desplazamiento al efecto.
- d. Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio universal: tiempo indispensable
- e. En el caso de cambio de domicilio: 1 día o 2 días cuando sea preciso efectuar traslado de enseres por cambio de vivienda completa.
- f. Exámenes oficiales: el tiempo indispensable.
- g. 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 preceptivos 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.
- h. Visita médica: por el tiempo imprescindible.
- i. Visita médica a un hijo menor de 13 años: el tiempo imprescindible (siempre que no sea posible tener cita médica fuera de la jornada laboral y el cónyuge o pareja de hecho trabaje en la hora de la consulta); así como el tiempo imprescindible

para acompañar al cónyuge o hijo mayor de 13 años en el caso de que ambos cónyuges trabajen a realizar pruebas de diagnóstico o tratamientos agresivos que requieran su presencia según lo determine el médico especialista.

- j. Boda y Primera Comunión de parientes en primer grado de consanguinidad: el día del evento, y 1 día más si fuera preciso desplazarse fuera de la provincia.
- k. Asuntos propios: 2 días. La Empresa, previa solicitud del trabajador en tiempo y forma, concederá ese día de permiso retribuido al año, no pudiendo solicitar el mismo día más del 7 por ciento de trabajadores a la vez. A partir del 1 de enero de 2024 las personas trabajadoras podrán disfrutar de 3 días de asuntos propios y a partir del 1 de enero de 2025 podrán disfrutar de 4 días.

Si una vez solicitado el día de asuntos propios, la empresa no pudiera concederlo, el trabajador tendrá derecho a disfrutarlo cuando él lo solicite dentro del año o en los tres meses del año siguiente.

Si llegado el último día del mes de febrero del año siguiente al que correspondería haber disfrutado el día de asuntos propios, el trabajador no hubiera disfrutado del citado día por causas imputables a la Empresa, el trabajador podrá disfrutar de ese día en el mes de marzo o abril del año siguiente a aquél en que lo solicitó.

En todos los casos, los permisos serán remunerados y no afectarán al disfrute de otros descansos o licencias regulados.

El trabajador deberá presentar la solicitud con antelación suficiente y, habrá de justificar suficientemente la causa en todos los casos salvo los días de asuntos propios que no será necesario justificarlo.

Tendrá la misma consideración que el matrimonio, la pareja de hecho, legalmente acreditada, para todos los permisos reconocidos en este artículo,

La Dirección se compromete a buscar un puesto de trabajo adecuado en función de las posibilidades y necesidades de la Empresa en aquellos casos en los que el estado de la trabajadora embarazada lo requiera (por enfermedad, o por estado de embarazo avanzado).

Artículo 15. Reducciones de jornada y lactancia.

- a. Lactancia de un hijo menor de 9 meses: 1 hora de ausencia al trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La mujer por su propia voluntad podrá sustituir ese derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. También podrá acumularse el periodo de lactancia y disfrutarlo durante 14 días hábiles. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.
- b. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad

retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

- c. Quien tenga a su cargo el cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pudiera valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida: reducción de jornada de trabajo con reducción proporcional del salario, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.
- d. El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de la jornada corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación a la fecha en la que se reincorporará a su jornada ordinaria.

En todos estos casos, habrá que justificar documentalmente y/o suficientemente, los motivos del permiso y las circunstancias que en él concurren.

Artículo 16. Licencias y permisos sin sueldo.

El trabajador tendrá derecho a obtener cada año permiso sin sueldo de hasta 30 días, que podrá disfrutar en periodos de duración variable, solicitándolo por escrito, con la mayor antelación posible que como mínimo será de 15 días, y le será concedido si razones organizativas lo permiten en el plazo de dos días desde la fecha de solicitud, y siempre que no haya otro trabajador disfrutando del mismo permiso.

IV. EXCEDECIAS Y SUSPENSIONES

Artículo 17. Excedencias y suspensiones.

Según artículo 57 del V Convenio Colectivo General de Ámbito Estatal para el Sector del Estacionamiento Regulado en Superficie y Retirada y Depósito de Vehículos.

V. CONTRATACIÓN. PERÍODO DE PRUEBA. FORMACIÓN

Artículo 18. Contratación.

Según artículo 22 del V Convenio Colectivo General de Ámbito Estatal para el Sector del Estacionamiento Regulado en Superficie y Retirada y Depósito de Vehículos.

Artículo 19. Periodo de prueba.

Según artículo 23 del V Convenio Colectivo General de Ámbito Estatal para el Sector del Estacionamiento Regulado en Superficie y Retirada y Depósito de Vehículos.

Artículo 20. Formación.

Según artículo 65 del V Convenio Colectivo General de Ámbito Estatal para el Sector del Estacionamiento Regulado en Superficie y Retirada y Depósito de Vehículos.

VI. CONDICIONES ECONÓMICAS

Todos los conceptos retributivos pactados en este Convenio para el año 2022 se retrotraerán al 1 de enero de ese año, los pactados para el año 2023 se retrotraerán al 1 de enero de ese año debiéndose hacer efectivos los atrasos correspondientes en el plazo de los tres meses siguientes al de la firma de este Convenio.

Los diferentes conceptos retributivos serán de la cuantía que expresamente se establece en cada artículo y/o en las Tablas del ANEXO.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Artículo 21. Salario base.

Para los años de vigencia de este Convenio, el salario base queda establecido en las cantidades que se reflejan en las tablas salariales anexas.

Artículo 22. Antigüedad.

Los trabajadores percibirán en concepto de Antigüedad un 5 % del salario base por cada trienio de antigüedad, hasta un máximo de un 30 % del salario base. La antigüedad se devengará desde el día 1 de enero del año en el que se cumpla el trienio correspondiente.

Artículo 23. Plus de Quebranto de Moneda-

Al personal que preste sus servicios en caja o a quien se exija responsabilidades en orden al arqueo de caja, se le abonará una cantidad anual de carácter extrasalarial en concepto de "Quebranto de Moneda", distribuida en una cantidad mensual que cobrará los 12 meses del año y que queda establecida en las tablas salariales anexas a este Convenio.

Artículo 24. Plus mantenimiento de vestuario.

Los trabajadores amparados por el presente Convenio, percibirán un plus extrasalarial anual para el mantenimiento, limpieza y conservación del vestuario, calzado y demás prendas que componen su uniformidad, a razón de una cantidad mensual que cobrarán los 12 meses del año y que queda establecida en las tablas salariales anexas a este Convenio.

Artículo 25. Plus Convenio.

Durante los años de vigencia del Convenio, todos los trabajadores percibirán una cantidad por día efectivamente trabajado, dicha cantidad se refleja en las tablas salariales anexas a este Convenio.

Artículo 26. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias podrán compensarse, a elección del trabajador, (con la consiguiente notificación al delegado de personal), con descansos de 1 hora y 45 minutos por cada hora extraordinaria trabajada, o mediante compensación económica equivalente a 1,75 el valor de una hora ordinaria, por cada hora extraordinaria trabajada. La compensación se efectuará en los cuatro meses siguientes a su realización.

Hora extraordinaria = valor de la hora ordinaria (según fórmula) x 1,75

$$\text{Hora ordinaria} = \frac{(\text{SB} + \text{A}) \times 14 + (\text{PV} + \text{QM}) \times 12}{\text{Jornada anual}}$$

SB= Salario base/ A= Antigüedad/ PV= Plus mantenimiento de vestuario/
QM= Quebranto de Moneda

Artículo 27. Festivos.

Los trabajadores que deban trabajar en día festivo (los 14 nacionales) percibirán una compensación económica por cada festivo trabajado a jornada completa o, en su caso, la parte proporcional.

Dicha compensación económica se refleja en las tablas salariales anexas a este Convenio.

Las partes consideran festivos especiales los días, 24 de diciembre, 25 de diciembre, 31 de diciembre, 1 de enero, Fiesta Local de "Sta. Teresa" (15 de octubre), Jueves Santo, Viernes Santo, así como el patrono de Ávila "San Segundo" (2 de mayo). El trabajo en estos días se compensará con un 75 % más del valor del festivo ordinario, por festivo especial trabajado a jornada completa o, en su caso, la parte proporcional.

Artículo 28. Plus domingo.

Los trabajadores que deban trabajar en domingo cobrarán una cantidad por cada domingo entero trabajado, o en su caso la parte proporcional al tiempo trabajado. Dicha cantidad se refleja en las tablas salariales anexas a este Convenio.

Artículo 29. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos Gratificaciones Extraordinarias de devengo semestral. Su cuantía será la equivalente a una mensualidad de salario base más antigüedad.

Las Gratificaciones Extraordinarias se abonarán de la siguiente forma: la paga de junio se abonará con la nómina de ese mes, y la paga de diciembre se abonará antes del día 25 de ese mes.

Los períodos de devengo de las mismas son los siguientes:

- Paga Extraordinaria de Junio: desde el 1 de enero hasta el 30 de junio.
- Paga Extraordinaria de Diciembre: desde el 1 de julio al 31 de diciembre.

Artículo 30. Horas nocturnas.

Los trabajadores que presten servicios o realicen guardias en turno de noche (desde las 23:00 horas hasta las 7:00 horas) percibirán un plus de un 25 % sobre el valor de una hora ordinaria, por cada hora nocturna trabajada. El valor de la hora ordinaria se corresponde con el valor establecido en el artículo 26 como base de cálculo para las horas extraordinarias.

Artículo 31. Anticipos.

Los trabajadores podrán solicitar el anticipo de una mensualidad de salario y/o las cantidades devengadas en la fecha de la solicitud de la paga extraordinaria que corresponda. Las cantidades adelantadas se descontarán en la nómina del mes cuyo anticipo se solicita y/o, en su caso, en la nómina de la paga extraordinaria que corresponda. La empresa cursará estas solicitudes con la mayor celeridad posible, y en todo caso, en un plazo máximo de 72 horas desde su petición formal a la empresa.

Los casos excepcionales serán tratados individualmente.

VII. DERECHOS SINDICALES Y SOCIALES**Artículo 32. Participación sindical en la contratación.**

Los representantes legales de los trabajadores serán informados en materia de:

- Número de trabajadores que se han de contratar.
- Modalidad de contrato a utilizar.
- Fecha de celebración de los contratos y duración de los mismos.
- Modo de selección de personal y criterios de selección.

Artículo 33. Derechos sindicales.

El Delegado de Personal de esta Empresa dispondrá de un crédito mensual de 16 horas para asuntos sindicales. No se computarán a estos efectos las utilizadas para reuniones que cite la propia empresa y las utilizadas en las reuniones de negociación de Convenio.

La comunicación de la disposición de las horas sindicales se procurará hacer con la antelación suficiente, y en todo caso con una antelación mínima de 48 horas. En la medida de lo posible, se procurará hacer uso de las mismas en los periodos de menor densidad de trabajo.

La utilización del crédito horario no supondrá merma en los emolumentos económicos que hubiera percibido de haber realizado su jornada de trabajo, con excepción de las guardias, si las mismas no se realizan.

Artículo 34. Prendas de trabajo.

Cuando sean dados de alta en la empresa, se entregará al personal de la plantilla las siguientes prendas:

Categorías de Conductor/a-Taquillero/a y Oficial/a de oficios varios que realice labores de grúa:

INVIERNO

- Dos pares de pantalones.
- Dos polos de manga larga.
- Un anorack de alta visibilidad.
- Un forro Polar de alta visibilidad.
- Un par de botas de seguridad.
- Un jersey de lana con cuello de caja.

Guantes de seguridad.

Un cinturón.

Cuatro pares de calcetines.

Si el trabajador lo solicita, se le podrá dotar de una faja homologada para las lumbares, previa prescripción médica por parte del Servicio de Salud Laboral.

VERANO

Dos pares de pantalones

Dos polos de manga corta.

Un par de zapatos de seguridad.

Cuatro pares de calcetines

Para las categorías de Controladores/as ORA y Auxiliares de Accesos:

INVIERNO

Dos pantalones.

Dos polos de manga larga.

Una cazadora de alta visibilidad tipo forro polar.

Un anorack de alta visibilidad.

Un par de botas o zapatos.

Una gorra de visera.

Un par de guantes polares.

Un cuello polar.

Un jersey de lana fina.

Un cinturón.

Cuatro pares de calcetines.

VERANO

Dos pantalones de verano.

Dos polos de manga corta.

Un par de zapatos.

Cuatro pares de Calcetines.

La reposición de estas prendas, una vez efectuada la entrega inicial, se efectuará según las necesidades, teniendo en cuenta el grado de deterioro y usabilidad de las mismas, para la adecuada imagen corporativa que deben reflejar. En cualquier caso, nunca se efectuará la reposición más allá de transcurridos tres años desde la última entrega.

Cada trabajador/a se quedará con el anorak anterior, si su estado de conservación e imagen es adecuado, para poder disponer de él en caso necesario.

La Empresa, dentro de una política de prevención de riesgos laborales, adecuará el vestuario a las necesidades físicas de los/as trabajadores/as previa prescripción facultativa al efecto.

No obstante, lo anterior, aquellos/as trabajadores/as que hubieran tenido algún problema con las prendas de vestuario entregadas, deberán ponerlo en conocimiento de la Empresa para subsanar el problema.

Todo lo anterior se entiende que se realizará previa conformidad, expresada en acta al efecto, de la Representación del Personal y se entiende aplicable única y exclusivamente a las prendas de trabajo recogidas en este artículo.

La entrega del vestuario de invierno se efectuará antes del 30 de septiembre, y el vestuario de verano antes del 30 de junio.

Artículo 35. Reconocimientos médicos y riesgo durante el embarazo.

La empresa se compromete a contratar un servicio médico para la realización de reconocimientos médicos anuales.

Los conductores y trabajadores que utilicen pantallas de visualización, podrán realizarse un reconocimiento oftalmológico de carácter semestral, si lo desearan.

Estos reconocimientos se efectuarán en jornada laboral, en el caso de ser posible.

La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de prevención de riesgos laborales, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.e) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.e) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 36. Prestación por I.T. y régimen asistencial.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en los casos de enfermedad común, accidente laboral, accidente no laboral y baja maternal, percibirán el cien por cien de los siguientes conceptos salariales: Salario Base, Quebranto de Moneda, Plus Vestuario y Antigüedad, desde el primer día de su baja.

Artículo 37. 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 o total, derivadas ambas de accidentes de trabajo con un capital de 25.000 euros en caso de fallecimiento y/o invalidez permanente absoluta o total y de un seguro de muerte natural de 6.000 euros.

Este beneficio es independiente de las percepciones que por el mismo motivo concede la Seguridad Social o Mutuas de Accidentes.

La Empresa mostrará una copia del seguro citado a los representantes de los trabajadores.

Artículo 38. Responsabilidad civil y penal.

Dadas las características y especiales circunstancias en las que se desarrolla la actividad, la dirección de la Empresa proporcionará la asistencia legal necesaria en caso de que se dé alguna de las circunstancias siguientes:

- Reclamación judicial al trabajador como consecuencia de su actuación profesional, siempre que ésta haya sido la correcta.
- Reclamación judicial del vigilante a terceras personas, como consecuencia de su actuación profesional, siempre que existan pruebas fehacientes de los hechos ocurridos.

Todo trabajador que acuda a un juzgado o comisaría de policía en su periodo de descanso o de vacaciones, siempre que sea por circunstancias laborales, será compensado

por otro periodo de descanso o vacaciones equivalente al tiempo que permaneció en el juzgado, previa presentación del justificante de asistencia emitido por el juzgado o la comisaría de policía.

Artículo 39. Retirada del carnet de conducir.

- a) Todo trabajador que precise del carnet de conducir para el desempeño de su puesto de trabajo, y que por causa de una disminución física derivada del trabajo, le fuera denegada la renovación del carnet de conducir, en el caso de ser posible pasará a desempeñar funciones en otra categoría y continuará percibiendo el salario que le correspondiese en ese momento, aplicándosele el porcentaje que le corresponda a su antigüedad.

En caso de que al trabajador le fuese retirado el carnet de conducir o no le fuese renovado como consecuencia de un accidente, y siempre que esto se deba a conducir un vehículo de la Empresa y por orden y cuenta de la misma, se le buscará en la medida de lo posible funciones de otra categoría, y su salario será el que venia percibiendo el trabajador, salvo que las nuevas funciones sean de categoría superior a la suya original, en cuyo caso cobrará el salario correspondiente a esta nueva categoría.

- b) Cuando a un conductor/a 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 del Convenio más antigüedad.

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 período de vacaciones anuales si no lo hubiera disfrutado, en todo o en parte, durante los primeros días de retirada del carnet del conducir.

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

Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores, y a la vista de las causas que hubieran motivado la retirada del carné de conducir, la empresa se reserva el derecho a iniciar expediente disciplinario al trabajador, si lo estimara necesario.

Artículo 40. Renovación del carnet de conducir.

La empresa correrá con los gastos que pueda generar la renovación del carnet de conducir para el personal conductor/a de grúa y técnico.

VIII. GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

Artículo 41. Grupos y Categorías profesionales.

Grupo Soporte:

Oficial/a Administrativo/a.

Es aquel personal que tiene a su cargo y desarrolla, con adecuada preparación profesional, tareas administrativas de los departamentos, servicios o secciones de

la administración de una empresa, ejerciéndolas con iniciativa y responsabilidad y que puede o no tener personal bajo su supervisión. Puede tener asimismo asignadas funciones informáticas bajo la supervisión y orden de un superior.

Grupo Operativo:

Encargado/a.

Es quien bajo las órdenes de la jefatura de centro o personal superior está encargado/a de orientar, dirigir a la unidad o sección, distribuyendo los trabajos entre el personal bajo su responsabilidad. Tiene responsabilidad del trabajo, disciplina, seguridad y salud laboral del personal a su servicio y debe poseer los conocimientos suficientes para realizar las órdenes que le encomiende su superior/a. Confeccionará el cuadro de los turnos de servicio del personal a sus órdenes, cuidando y supervisando los relevos, asegurando que en todo momento se puedan suplir las ausencias de su personal por vacaciones, enfermedades y cualquier parte de trabajo e informe señalados por la dirección de la empresa. Dada la especial responsabilidad de su función podrá ser requerida su presencia en el lugar de trabajo, por parte de la Dirección o de los representantes de la empresa, fuera del horario habitual, en caso de emergencia y por el tiempo mínimo imprescindible. Si así ocurriera, se reducirán las horas de trabajo de los días laborables inmediatamente siguientes, de manera que el cómputo de horas de trabajo semanal no exceda de cuarenta horas.

Técnico/a de mantenimiento.

Es el personal que en posesión de los conocimientos técnicos adecuados y del carnet de conducir tipo B, y a las órdenes del jefe/a de servicio o su superior/a, tiene la responsabilidad de la organización, gestión y funcionamiento de la programación, mantenimiento, reparación, limpieza, recaudación y conteo de las máquinas expendedoras/recaudadoras de tickets, terminales y aparatos de comunicación, así como la conservación de toda la señalización vertical y horizontal de zona ORA. Igualmente, se encargarán del mantenimiento, conservación y/o reparación de los pequeños incidentes que surjan en la instalación, en los vehículos grúa y en el material de carga de los mismos siempre y que no requieran unos conocimientos que obliguen su reparación por profesionales especializados, encargándose en su caso, del traslado de los mismos para su reparación. Por causas organizativas debido a la dimensión del centro de trabajo se responsabilizarán del desarrollo correcto del trabajo de los/as Controladores/as o vigilantes del centro/centros y transmitirán instrucciones a los gruistas, administrativos/as de depósito y auxiliares de depósito. En caso de emergencia, y por el tiempo mínimo imprescindible podrá ser requerida su presencia en el lugar de trabajo, por parte de la Dirección, fuera del horario habitual, si bien, el tiempo utilizado deberá ser compensado con tiempo de descanso equivalente dentro de la semana laboral en curso. Para la realización de su trabajo cumplimentará los partes de trabajo y/o informes que le proporcione la dirección de la empresa con ese fin. También podrá realizar labores que requieran la máxima confianza y discreción bajo las órdenes y supervisión de su jefe/a inmediato.

Gruista:

Es el personal que dotado de responsabilidad ejecuta las funciones propias destinadas a la retirada de vehículos de la vía pública con el vehículo grúa que le sea asignado, teniendo los permisos correspondientes que le habiliten para ello.

Entre sus funciones tendrá como misión el manejo de la grúa de transporte, la carga y descarga de vehículos, elaboración de partes de trabajo de su actividad, recabar la información necesaria en relación con los vehículos en infracción que permita a los agentes de la autoridad designados al respecto ordenar la retirada a través de los medios técnicos oportunos. Igualmente, dará servicio a la empresa en cualquier otra actividad que ésta demande y para la que sea necesaria la utilización del vehículo grúa, así como en aquellos otros trabajos no aquí definidos que se encuentren contemplados en los pliegos de condiciones u ordenanza municipal correspondiente y sean requeridos por el ayuntamiento para la buena prestación del servicio. Asimismo, le corresponde realizar las labores complementarias necesarias de mantenimiento para el correcto funcionamiento, conservación, limpieza y/o acondicionamiento del vehículo, así como de cualquier otro material o herramienta de trabajo que le sea asignado, avisando inmediatamente a sus superiores de las averías que detecte.

Controlador/a ORA.

Es el personal que, dotado de iniciativa y responsabilidad, con la supervisión del encargado/a o jefe/a inmediato superior, ejecuta las funciones establecidas en las ordenanzas municipales correspondientes, tales como, el control de vehículos estacionados en la influencia de las zonas reguladas, verificación de que el vehículo está o no en posesión de título habilitante de estacionamiento, y cuando lo tenga si cumple el horario convenido y en la zona conveniente. En el supuesto que proceda deberá realizar el correspondiente aviso de denuncia. Deberá también comprobar el buen funcionamiento de las máquinas expendedoras de la zona que tenga asignada. Asimismo, debe atender al usuario dando las explicaciones oportunas sobre el funcionamiento de la máquina expendedora e informarle de cualquier duda relacionada con el servicio. Para la realización de su función podrá disponer de medios de comunicación por voz/datos, ordenador portátil, o vehículo si así fuese necesario, ocupándose dentro de su jornada laboral de realizar las labores complementarias necesarias de mantenimiento para el correcto funcionamiento y conservación de los mismos, dando aviso a su superior en caso de detectar deficiencias o averías.

	GRUPOS PROFESIONALES		NIVEL SALARIAL
	SOPORTE	OPERATIVO	
PUESTOS DE TRABAJO		ENCARGADO/A	N-1
	OFICIAL/A ADMINISTRATIVO/A		N-2
		TÉCNICO/A DE MANTENIMIENTO	N-3
		GRUISTA	N-4
		CONTROLADOR/ORA	N-5

Lo reflejado en el cuadro anterior, constituye la relación exhaustiva de los puestos de trabajo posibles, sin que implique obligación en cuanto a la cobertura de todos y cada uno de ellos.

Artículo 42. Promoción interna.

Cuando se produzca una vacante en un puesto de trabajo correspondiente a una categoría profesional regulada en este Convenio, la empresa publicará en el tablón de anuncios el puesto vacante, el perfil solicitado, y las pruebas y/o entrevistas que se fueran a realizar. En el anuncio se hará constar un plazo para que los trabajadores interesados puedan presentar su Curriculum Vitae. Finalmente, la empresa decidirá entre alguno de los presentados si estima que reúnen las cualificaciones requeridas para ese puesto; de no ser así, la empresa recurrirá a personal externo.

IX.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO**Artículo 43. Faltas y sanciones.**

Según artículo 60 del V Convenio Colectivo General de Ámbito Estatal para el Sector del Estacionamiento Regulado en Superficie y Retirada y Depósito de Vehículos.

Artículo 44.- Faltas leves.

Según artículo 61 del V Convenio Colectivo General de Ámbito Estatal para el Sector del Estacionamiento Regulado en Superficie y Retirada y Depósito de Vehículos.

Artículo 45. Faltas graves.

Según artículo 62 del V Convenio Colectivo General de Ámbito Estatal para el Sector del Estacionamiento Regulado en Superficie y Retirada y Depósito de Vehículos.

Artículo 46. Faltas muy graves.

Según artículo 63 del V Convenio Colectivo General de Ámbito Estatal para el Sector del Estacionamiento Regulado en Superficie y Retirada y Depósito de Vehículos.

Artículo 47. Sanciones. Aplicación.

Según artículo 64 apartados 1 a 5 del V Convenio Colectivo General de Ámbito Estatal para el Sector del Estacionamiento Regulado en Superficie y Retirada y Depósito de Vehículos.

Art. 48. Prescripción.

Según artículo 64.6 del V Convenio Colectivo General de Ámbito Estatal para el Sector del Estacionamiento Regulado en Superficie y Retirada y Depósito de Vehículos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Se estará, en todo momento a las disposiciones vigentes en materia de jubilación anticipada y jubilación parcial.

ANEXO

		TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2022. DORNIER				
GRUPO	CATEGORÍA	S. BASE	P. VESTUARIO	Q. MONEDA	TOTAL AÑO	NIVEL SALARIAL
		14	12	12		
SOPORTE	OFICIAL/A ADMINISTRATIVO/A	1.282,53 €		56,74 €	18.636,30 €	N-2
OPERATIVO	ENCARGADO/A	1.393,50 €	56,74 €	56,74 €	20.870,76 €	N-1
	TECNICO/A DE MANTENIMIENTO	1.205,74 €	56,74 €		17.561,24 €	N-3
	GRUISTA	1.158,15 €	56,74 €	56,74 €	17.575,86 €	N-4
	CONTROLADOR/A ORA	1.133,54 €	56,74 €		16.550,44 €	N-5
PLUS E S	Plus Convenio				1,84 €	
	Festivos Ordinarios				63,79 €	
	Festivos Especiales				111,64 €	
	Horas Nocturnas			25 % del valor de una hora ordinaria		
	Hora Extraordinaria			75 % más del valor de una hora ordinaria		
	Plus Domingo				7,90 €	
	Cambio de día de descanso por razones organizativas				26,93 €	

Incremento sobre 2021: 2,00 %

		TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2023. DORNIER				
GRUPO	CATEGORÍA	S. BASE	P. VESTUARIO	Q. MONEDA	TOTAL AÑO	NIVEL SALARIAL
		14	12	12		
SOPORTE	OFICIAL/A ADMINISTRATIVO/A	1.311,39 €		58,02 €	19.055,62 €	N-2
OPERATIVO	ENCARGADO/A	1.424,85 €	58,02 €	58,02 €	21.340,35 €	N-1
	TECNICO/A DE MANTENIMIENTO	1.232,87 €	58,02 €		17.956,37 €	N-3
	GRUISTA	1.184,21 €	58,02 €	58,02 €	17.971,32 €	N-4
	CONTROLADOR/A ORA	1.159,05 €	58,02 €		16.922,90 €	N-5
P L U S E S	Plus Convenio				1,88 €	
	Festivos Ordinarios				65,23 €	
	Festivos Especiales				114,15 €	
	Horas Nocturnas			25 % del valor de una hora ordinaria		
	Hora Extraordinaria			75 % más del valor de una hora ordinaria		
	Plus Domingo				8,08 €	
	Cambio de día de descanso por razones organizativas				27,53 €	

Incremento sobre 2022: 2,25 %



		TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2024 DORNIER				
GRUPO	CATEGORÍA	S. BASE	P. VESTUARIO	Q. MONEDA	TOTAL AÑO	NIVEL SALARIAL
		14	12	12		
SOPORTE	OFICIAL/A ADMINISTRATIVO/A	1.344,17 €		59,47 €	19.532,01 €	N-2
OPERATIVO	ENCARGADO/A	1.460,48 €	59,47 €	59,47 €	21.873,86 €	N-1
	TECNICO/A DE MANTENIMIENTO	1.263,69 €	59,47 €		18.405,28 €	N-3
	GRUISTA	1.213,82 €	59,47 €	59,47 €	18.420,69 €	N-4
	CONTROLADOR/A ORA	1.188,03 €	59,47 €		17.345,97 €	N-5
PLUSSES	Plus Convenio				1,92 €	
	Festivos Ordinarios				66,86 €	
	Festivos Especiales				117,00 €	
	Horas Nocturnas		25 % del valor de una hora ordinaria			
	Hora Extraordinaria		75 % más del valor de una hora ordinaria			
	Plus Domingo				8,28 €	
	Cambio de día de descanso por razones organizativas				28,22 €	

Incremento sobre 2023: 2,50 %

		TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2025 DORNIER				
GRUPO	CATEGORÍA	S. BASE	P. VESTUARIO	Q. MONEDA	TOTAL AÑO	NIVEL SALARIAL
		14	12	12		
SOPORTE	OFICIAL/A ADMINISTRATIVO/A	1.364,34 €		60,36 €	19.825,07 €	N-2
OPERATIVO	ENCARGADO/A	1.482,38 €	60,36 €	60,36 €	22.201,97 €	N-1
	TECNICO/A DE MANTENIMIENTO	1.282,65 €	60,36 €		18.681,36 €	N-3
	GRUISTA	1.232,02 €	60,36 €	60,36 €	18.696,90 €	N-4
	CONTROLADOR/A ORA	1.205,85 €	60,36 €		17.606,16 €	N-5
PLUSSES	Plus Convenio				1,95 €	
	Festivos Ordinarios				67,86 €	
	Festivos Especiales				118,76 €	
	Horas Nocturnas		25 % del valor de una hora ordinaria			
	Hora Extraordinaria		75 % más del valor de una hora ordinaria			
	Plus Domingo				8,40 €	
	Cambio de día de descanso por razones organizativas				28,65 €	

Incremento sobre 2024: 1,50 %