

**JUNTA DE ANDALUCIA**  
**CONSEJERIA DE EMPLEO**  
**DELEGACION PROVINCIAL DE HUELVA**

Resolución de 19 de enero de 2006, de la Delegación Provincial de Huelva de la Consejería de Empleo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Dornier, S. A.

**Expte. núm.: 1.559.**

**Código de Convenio: 2102132.**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Dornier, S. A., que fue suscrito con fecha 11 de noviembre de 2005 por los representantes de la empresa y de sus trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en el Real Decreto 1040/ 81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía, y en los Decretos 11/2004, de 24 de abril, y 203/2004, de 11 de mayo, sobre reestructuración de Consejerías y estructura orgánica de la Consejería de Empleo, respectivamente, esta Delegación Provincial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

**Primero:** Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo de trabajo en el registro correspondiente, con notificación a las partes que lo han suscrito.

**Segundo:** Disponer la remisión del texto original de dicho convenio colectivo al Departamento del Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, a los efectos prevenidos en el Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

**Tercero:** Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento del mismo por las partes afectadas.

Huelva, a 19 de Enero de 2006.-El Delegado Provincial, Fdo.: Juan Márquez Contreras.

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA DORNIER, S. A. PARA LA PROVINCIA DE HUELVA

### **Artículo 1. Ámbito funcional.**

El presente Convenio regula las relaciones entre la empresa Dornier, S. A. y los trabajadores incluidos en su ámbito personal.

### **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 en la Provincia de Huelva.

### **Artículo 3. Ámbito personal.**

El presente Convenio afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios en la Empresa, 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 salariales (teniendo en cuenta las excepciones previstas en el presente Convenio Colectivo) el día 1 de enero de 2005 y su duración será de tres años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2007.

### **Artículo 5. Denuncia y prórroga.**

La denuncia del Convenio podrá pedirse por escrito por cualquiera de las partes firmantes del mismo, al menos con un mes de antelación al término de su vigencia. La parte que formule la denuncia deberá comunicarla a la otra parte, enviando copia a los efectos de registro, a la autoridad laboral competente. Asimismo, 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 6. Absorción y compensación.**

Las mejoras resultantes del presente Convenio serán absorbibles y compensables con aquellas que pudieran establecerse por disposición legal, o convencionalmente salvo cuando expresamente se pacte lo contrario.

### **Artículo 7. 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 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 de Vigilancia.**

Para vigilar el cumplimiento del Convenio, y con el fin de interpretarlo cuando proceda, se constituye 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 asignados libremente por ellas, quienes tendrán voz pero no voto.

Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de los miembros de cada una de las partes, en el bien entendido de que si una de las partes acudiera a una de sus convocatorias faltando a las mismas alguno o algunos de sus miembros, los asistentes de dicha parte dispondrán de tres votos a la hora de someter a votación cualquiera de las cuestiones.

Cuando en el seno de la Comisión no se logren los acuerdos que den solución a los conflictos a ella sometidos, las partes se obligan a acudir al arbitraje del SERCLA.

### **Artículo 10. Jornada de trabajo.**

Durante la firma de este Convenio, y de conformidad con lo establecido en el artículo 34, apartado quinto, del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda que la jornada de trabajo será de 1.730 horas anuales.

Dentro del concepto de trabajo efectivo se entenderán comprendidos los tiempos horarios empleados, como descanso para el "bocadillo":

- A partir del día de firma de este Convenio los descansos previstos para los controladores serán:

Quince minutos durante el horario de mañana, de lunes a viernes.

Quince minutos durante el horario de tarde, de lunes a viernes.

Quince minutos de duración durante la jornada de los sábados.



- A partir de la firma del convenio los conductores de grúa tendrán derecho a 30 minutos de pausa a lo largo de su jornada que correrán a cargo de la Empresa, y que podrán ser interrumpidos (cuando en su turno de trabajo preste servicios un solo conductor de grúa), disfrutando los mismos cuando las necesidades del servicio lo permitan. Será continuado cuando presten servicios más de un conductor de grúa durante el turno.

- A partir del día de firma del presente convenio los Administrativos de Depósito tendrán 30 minutos de descanso que lo disfrutaran de forma continuada de lunes a viernes en jornada de mañana y tarde. Las noches, sábados, domingos y festivos al no haber mucho movimiento se disfrutará cuando las necesidades del servicio lo permitan, (en noches, sábados domingos y festivos, cuando el trabajador esté disfrutando del descanso del bocadillo el servicio no tendrá que ser cubierto por otro trabajador).

Cuando no pueda ser disfrutado el descanso del bocadillo de lunes a viernes en turno de mañana o tarde, serán compensados en tiempo de descanso equivalente cuando se acumulen hasta llegar a una jornada completa. El día de disfrute se pactará de mutuo acuerdo entre la empresa y trabajador

- Resto de personal no especificado en la presente artículo tendrá derecho a treinta minutos cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Para poder cubrir las necesidades del servicio, se establece con carácter general para los operarios del servicio grúa y depósito, el trabajo a turnos de 8 horas cada uno que contemplen las 24 horas del día toda la semana, que irán de forma rotatoria, incluida la noche.

Para el personal adscrito al servicio de regulación de estacionamientos limitados, el horario y jornada de trabajo será el que regule la Ordenanza municipal correspondiente.

### **Artículo 11. Calendario laboral.**

Para cada año, y antes del 31 de diciembre del año anterior, se confeccionarán los calendarios y horarios generales. Estos calendarios y horarios se negociarán entre la representación de los trabajadores y la Dirección de la Empresa. Asimismo se incorporarán las modificaciones que se produzcan en la negociación entre los representantes de los trabajadores y la Empresa. En caso de que se tenga que modificar algún turno se estará a lo establecido art. 19 del Real Decreto 1561/1995 sobre jornadas especiales de trabajo.

### **Artículo 12. Vacaciones.**

El periodo de vacaciones anuales retribuido, no sustituible por compensación económica, será de 31 días naturales.



El período de disfrute se fijará de común acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores, para lo que se elaborará el calendario vacacional entre los meses de octubre y noviembre del año anterior al que las vacaciones se refieran.

Se disfrutarán en el transcurso de todo el año, garantizando 15 días entre el 15 de junio y 15 de septiembre:

- Los controladores, inspectores, personal de oficina y mantenimiento disfrutarán del 1 al 15 del mes que corresponda o del 16 al 30, (teniendo en cuenta que siempre se comenzarán a disfrutar en día laborable, por lo que si el 1 o el 16 no es laborable comenzarán a disfrutarse en el primer día laborable que haya después de estos días).

- Los gruistas y auxiliares administrativos de depósito disfrutarán esta quincena del día 1 al 15 del mes que corresponda o del 16 al 30, (siendo indiferente el día de la semana en que caiga).

La situación de IT comenzada antes del inicio del disfrute de vacaciones suspenderá las mismas debiéndose fijar un nuevo periodo de disfrute de común acuerdo entre empresa y trabajador.

La situación de IT sobrevenida una vez iniciado el disfrute de vacaciones, solo interrumpirá las mismas, si la IT implica hospitalización y/o si la misma se prolonga durante más de 10 días continuados. Ambos hechos deberán justificarse fehacientemente. Si las vacaciones inicialmente fijadas se prolongaran mas allá de los días de IT del trabajador, esté continuará su disfrute hasta la fecha prefijada, debiéndose fijar un nuevo periodo de común acuerdo empresa y trabajador para el disfrute de las vacaciones correspondientes a los días de IT. Si las vacaciones inicialmente fijadas finalizarán con la IT del trabajador, empresa y trabajador fijaran un nuevo periodo de disfrute de las mismas.

### **Artículo 13. Licencias y permisos.**

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

A) Matrimonio del trabajador: 15 días, pudiéndose unir al periodo vacacional si lo permite la organización del centro de trabajo.

B) Matrimonio de hijos y/o hermanos: 1 día dentro de la provincia y tres días fuera de ella. Matrimonio de padres y/o abuelos 1 día.

C) Fallecimiento del cónyuge o compañero/a y parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado: 4 días.



D) Nacimiento / Adopción de hijo: Tres días dentro de la provincia y cuatro fuera de ella.

E) Dos días en caso de accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

F) Un día por traslado de domicilio habitual.

G) Derechos y deberes públicos: El tiempo indispensable.

H) Exámenes para títulos oficiales: El tiempo indispensable.

I) Tiempo de lactancia: El previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

J) Visita médica del trabajador o de hijos de hasta 16 años de edad o ascendientes con grado de invalidez superior al 30 %: el tiempo imprescindible.

K) Un día por bautizo y/o comunión de hijos.

En todos estos casos señalados en las letras comprendidas entre los apartados A y K, ambos inclusive, se tendrá que justificar debidamente los motivos del permiso y las circunstancias que en él concurren.

A los efectos de la concesión de permisos y licencias, las parejas de hecho debidamente acreditadas tendrán la misma consideración que los matrimonios, a excepción del apartado A).

#### **Artículo 14. Permiso sin sueldo.**

El trabajador con una antigüedad mínima de un año tendrá derecho a disfrutar anualmente un permiso sin sueldo de mínimo 15 días y máximo 30 días, que deberán solicitar con una antelación mínima de dos semanas. Este permiso podrá ser concedido siempre que las necesidades organizativas lo permitan y siempre que no haya otro trabajador disfrutando del mismo.

#### **Artículo 15. Reducción de jornada.**

Los trabajadores tendrán derecho a reducción de jornada en los siguientes supuestos:

- Guarda legal por tener un menor de seis años a cargo, o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida: reducción de jornada de trabajo con reducción proporcional del salario, al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.



- 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 tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

- En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

En los supuestos de reducción de jornada el trabajador al ejercitar su derecho deberá solicitarlo a la empresa con una antelación mínima a la fecha de su efectividad de 15 días, y por una duración mínima inicial, que podrá ampliar en nuevos períodos mínimos hasta el máximo legal permitido.

En cualquier caso, el trabajador deberá solicitar la reincorporación a jornada ordinaria con un mínimo de 15 días de antelación. En el caso de que no se preavise dentro de los 15 días, se retrasará su vuelta a la jornada ordinaria hasta la fecha en que se cumpla el preaviso de 15 días citado, o antes de esta fecha si la empresa lo determina.

### **Artículo 16. 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 acrediten como mínimo un año de antigüedad en la empresa.

A) La excedencia forzosa, 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 periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el 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 E.T.

- También tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a un año los trabajadores para atender los cuidados 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 E.T.

- Por nacimiento de un hijo: Dieciséis semanas o dieciocho en caso de parto múltiple por cada hijo a partir del segundo. De conformidad con lo previsto en el Artículo 48 del E.T.

- Adopción y acogimiento: De conformidad con lo dispuesto en el art 48 del E.T.

El trabajador con 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 las causas o motivos originarios de este periodo de suspensión contractual. De no realizarla en este plazo, se entenderá decaída la reserva de puesto de trabajo y el trabajador pasara a tener la misma condición que el excedente de carácter voluntario, a menos que acredite el derecho al nacimiento de un nuevo periodo de excedencia forzosa.

B) La excedencia voluntaria, deberá ser solicitada por escrito a la empresa tan pronto como sea posible y tendrá derecho a ella, el trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, por un plazo no menor a un año y no mayor a cinco. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador con excedencia voluntaria conservara el derecho al reingreso en vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa, siempre y cuando comunique por escrito a la empresa con una antelación mínima de treinta días hábiles su ingreso.

### **Artículo 17. Prendas de trabajo.**

Durante el 2005 las prendas que entregará la empresa son las que vienen establecidas en el Convenio Colectivo de Dornier, S.A. para la provincia del Huelva para los años 2003 y 2004 además, a las categorías que corresponda se les entregará el protector de garganta, cinturón y guantes).

Para el 2006 y 2007 la empresa entregará al personal las siguientes prendas de trabajo:

## **CONTROLADORES AÑOS IMPARES UNIFORMIDAD**

### **COMPLETA**







### **Invierno**

- 3 pantalones
- 3 camisas de manga larga
- 1 jersey
- 1 anorak con motivo de alta visibilidad
- 1 par de zapatos
- 2 corbatas
- 1 gorra de invierno
- 3 pares de calcetines azul marino
- 1 Cinturón
- 1 par de guantes de lana
- 1 protector para la garganta (braga)

### **Verano**

- 3 pantalones
- 3 camisas de manga corta
- 1 par de zapatos
- 1 gorra de verano
- 3 pares de calcetines azul marino

## **CONTROLADORES AÑOS PARES UNIFORMIDAD**

### **SEMICOMPLETA**

#### **Invierno**

- 2 pantalones
- 2 camisas de manga larga





1 jersey

1 par de zapatos

1 gorra de invierno

2 pares de calcetines azul marino

### **Verano**

2 pantalones

2 camisas de manga corta

1 par de zapatos

1 gorra de verano

2 pares de calcetines azul marino

## **GRUISTA AÑOS IMPARES UNIFORMIDAD COMPLETA**

### **Invierno**

3 pantalones

3 camisas de manga larga

1 botas de seguridad

1 traje de agua

2 guantes de trabajo

3 pares de calcetines azul marino

1 faja riñonera

1 Cinturón

1 protector para la garganta (braga)

1 jersey

1 anorak con motivo de alta visibilidad

### **Verano**





- 3 pantalones
- 3 camisas de manga corta
- 1 par de botas de seguridad
- 3 pares de calcetines azul marino

### **GRUISTA AÑOS PARES UNIFORMIDAD**

#### **SEMICOMPLETA**

##### **Invierno**

- 2 pantalones
- 2 camisas de manga larga
- 1 botas de seguridad
- 2 guantes de trabajo
- 2 pares de calcetines azul marino
- 1 jersey

##### **Verano**

- 2 pantalones
- 2 camisas de manga corta
- 1 par de zapatos de seguridad
- 2 pares de calcetines azul marino

### **AUXILIAR ADMINISTRATIVO AÑOS IMPARES**

#### **UNIFORMIDAD COMPLETA**

##### **Invierno**

- 3 pantalones
- 3 camisas de manga larga
- 1 jersey





1 anorak con motivo de alta visibilidad

1 par de zapatos

2 corbatas

3 pares de calcetines azul marino

1 Cinturón

1 par de guantes de lana

1 protector para la garganta (braga)

### **Verano**

3 pantalones

3 camisas de manga corta

1 par de zapatos

3 pares de calcetines azul marino

## **AUXILIAR ADMINISTRATIVO AÑOS PARES**

### **UNIFORMIDAD SEMICOMPLETA**

#### **Invierno**

2 pantalones

2 camisas de manga larga

1 par de zapatos

2 pares de calcetines azul marino

1 jersey

#### **Verano**

2 pantalones

2 camisas de manga corta

1 par de zapatos



2 pares de calcetines azul marino

La ropa de verano se entregará en la primera quincena de mayo y la de invierno en la segunda quincena de octubre.

Cuando las prendas estén deterioradas los trabajadores podrán entregarlas a la persona encargada del centro de trabajo para que les sean restituidas por otras. (La empresa las entregará tan pronto como el proveedor las ponga a disposición de la empresa).

El Delegado de Prevención junto con la empresa podrá hacer observaciones sobre la calidad de las prendas a entregar al personal según lo dispuesto en los apartados anteriores antes de su adquisición.

### **Artículo 18. Complemento en caso de incapacidad temporal.**

Con independencia de las prestaciones de la entidad gestora por incapacidad temporal debida a enfermedad común o profesional, y accidente laboral o no laboral, la Empresa abonará un complemento que sumándolo a las prestaciones reglamentarias durante I.T., garantice el 100 % del salario, a partir del 5º día.

### **Artículo 19. Antigüedad.**

El complemento personal de antigüedad se regirá por las siguientes normas:

1.- Se abonará un porcentaje, no acumulable, de acuerdo con la siguiente escala:

A los 3 años de antigüedad, se percibirá el 3 % sobre el salario base.

A los 5 años de antigüedad, se percibirá el 5 % sobre el salario base.

A los 10 años de antigüedad, se percibirá el 10 % sobre el salario base.

A los 15 años de antigüedad, se percibirá el 15 % sobre el salario base.

A los 20 años de antigüedad, se percibirá el 20 % sobre el salario base.

A los 25 años de antigüedad, se percibirá el 25 % sobre el salario base.

2. El abono se efectuará en el recibo mensual del mes en que se cumpla la antigüedad de que se trate.

### **Artículo 20. Formación.**

Los trabajadores tienen derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de renovación y capacitación

profesionales impartidos por la Empresa o entes relacionados con ella.

Dada la importancia que tiene la formación de trabajadores/as del sector, se acuerda dentro del pacto firmado entre el Gobierno, Sindicatos y Patronal, que sea la Comisión Paritaria del convenio, la que participe en la programación y desarrollo en las acciones formativas en la Empresa, especialmente en materia de Seguridad e Higiene.

En los cursos organizados y promovidos por la empresa, el tiempo lectivo será considerado como trabajo efectivo siempre y cuando sea obligatoria su asistencia. En el caso de que los cursos de formación se realicen fuera de la jornada laboral el tiempo de asistencia al curso se compensará con tiempos de descanso equivalentes.

Siempre que se produzca una implantación tecnológica, de tipo mecánico o modificación del sistema de trabajo, la Empresa facilitará a los trabajadores afectados formación para su adaptación a la nueva situación y para su reciclaje.

La empresa se compromete a participar activamente, en la medida de lo posible, en las acciones organizadas por el FORCEM.

#### **Artículo 21. Promoción interna.**

Cuando sea necesario cubrir cualquier vacante dentro de la empresa, la dirección de la misma deberá publicar en el tablón de anuncios la descripción del puesto de trabajo y el perfil requerido. De esta forma, los trabajadores interesados en cubrir esta vacante podrán presentar su currículum vitae dentro del plazo que marque la empresa.

Si una vez realizadas las entrevistas para cubrir el puesto no existiese un candidato idóneo, la empresa recurrirá a personal externo.

#### **Artículo 22. Retribuciones.**

Los salarios y pluses pactados en el presente Convenio son los que se adjuntan en las tablas salariales anexas para el año 2005 y en los artículos siguientes.

Para el año 2005 se revisaran las tablas definitivas del 2004 incrementándose en el IPC previsto más 1% En caso de que el IPC real a 31 de diciembre de 2005 supere el 2% se procederá a revisar las tablas salariales abonándose la diferencia entre este 2% y el IPC real, con efecto retroactivo al 1 de enero de 2005, excepto el plus de recaudación que queda fijado en la cantidad que se especifica no sujeta a revisión.

Para el año 2006 se revisaran las tablas definitivas del 2005 incrementándose en el IPC previsto más 1%. En caso de que el IPC real a 31 de diciembre de 2006



supere el IPC previsto se procederá a revisar las tablas salariales abonándose la diferencia entre el IPC previsto y el IPC real con efecto retroactivo al 1 de enero de 2006, excepto el plus de recaudación que queda fijado en la cantidad que se especifica no sujeta a revisión.

Para el año 2007 se revisaran las tablas definitivas del 2006 incrementándose en el IPC previsto más 1%. En caso de que el IPC real a 31 de diciembre de 2007 supere el IPC previsto se procederá a revisar las tablas salariales abonándose la diferencia entre el IPC previsto y el IPC real con efecto retroactivo al 1 de enero de 2007, excepto el plus de recaudación que queda fijado en la cantidad que se especifica no sujeta a revisión.

### **Artículo 23. Gratificaciones extraordinarias.**

Los trabajadores percibirán dos gratificaciones extraordinarias de devengo semestral, una en junio y otra en diciembre, abonándose la paga de junio en la segunda quincena de ese mes y la de diciembre con fecha límite del 20 de dicho mes. La cuantía de cada una de ellas será de Salario Base + Antigüedad.

### **Artículo 24. Plus Convenio.**

Todo trabajador adscrito al presente Convenio percibirá una cantidad en concepto de plus Convenio que para el año 2005 queda fijada en las tablas salariales anexas. Esta cantidad se percibirá los doce meses del año.

### **Artículo 25. Pluses de nocturnidad y turnicidad.**

Nocturnidad: Las horas comprendidas entre las 22,00 horas y las 6,00 horas, serán consideradas horas nocturnas, y tendrán la siguiente fórmula para los años 2005 y 2006:

25% (SB\*14)

Plus Hora nocturna -----

Jornada anual

Año 2007:

30% (SB\*14)

Plus Hora nocturna -----

Jornada anual

Turnicidad: Se abonará la cantidad que figura en las tablas salariales anexas a todo trabajador que realice su jornada en régimen de turnos rotativos.



### **Artículo 26. Pluses: Festivo y dominical.**

Durante la vigencia del convenio, los trabajadores que deban trabajar en día festivo (Festivos ordinarios que incluyen a los 14 festivos nacionales) o domingo percibirán una compensación económica de 35 € por festivo trabajado a jornada completa o, en su caso, la parte proporcional. Las partes consideran festivos especiales los turnos de noche de los días, 24 y 31 de Diciembre, así como los turnos de mañana de los días 25 de diciembre y 1 de enero. El trabajo en estos días se compensará en un 50 % más del valor del festivo ordinario, es decir a 52,50 € por festivo especial trabajado a jornada completa o, en su caso, la parte proporcional.

### **Artículo 27. Plus transporte.**

Todo el personal sujeto a convenio, percibirá para suplir los gastos ocasionados por el transporte y desplazamiento a su centro de trabajo, un plus extrasalarial de transporte de una cuantía anual, que se percibirá en la misma cantidad mensual durante los doce meses del año, en la cantidad que se especifica en las tablas salariales anexas.

### **Artículo 28. Quebranto de moneda.**

Todo el personal sujeto al convenio que preste servicios de caja y al que se le exija responsabilidades en orden al arqueo de caja, percibirá un plus extrasalarial de quebranto de moneda de una cantidad anual, que se percibirá en una misma cantidad mensual durante los doce meses del año, en la cantidad que se determina en las tablas anexas.

### **Artículo 29. Plus de recaudación.**

Los trabajadores que realicen funciones de recaudación, devengarán un "plus de recaudación" de carácter mensual de una cuantía de 55 euros. Dicha cantidad no se actualizará durante la vigencia del Convenio Colectivo.

### **Artículo 30. Plus de mantenimiento de vestuario.**

El personal afectado por este Convenio al que la empresa proporcione vestuario para la realización de su trabajo, percibirá un plus de mantenimiento de vestuario de naturaleza extrasalarial para suplir los gastos ocasionados por la limpieza y mantenimiento del uniforme, en una cantidad anual que se cobrará mensualmente en la misma cantidad durante los doce meses del año. Para el año 2005 la cantidad será la que se indica en las tablas anexas.

### **Artículo 31. Plus de Mantenimiento de herramientas.**

El personal que utiliza, custodia y alimenta fuera de su lugar habitual de trabajo



las emisoras y terminales, percibirá un plus de naturaleza extrasalarial que se fija en una cantidad anual, y se percibirá mensualmente en una misma cuantía durante los doce meses del año. Para el año 2005 la cantidad será la que se indica en las tablas anexas.

### **Artículo 32. Horas extraordinarias.**

La Dirección de la Empresa y el conjunto de los trabajadores mantendrán una política de mínima realización de horas extraordinarias.

Las horas que excedan de la jornada anual según calendario serán computadas a 31 de diciembre del año correspondiente y se compensarán económicamente en la nómina del mes de diciembre de ese año. Las horas extraordinarias fuera de calendario serán compensadas al 50% en tiempo de descanso y al 50% económicamente, o a elección del trabajador al 100% en tiempo de descanso.

Los descansos compensatorios deberán disfrutarse en los 4 meses siguientes a la fecha de su realización, y la compensación económica tendrá lugar en la nómina del mes siguiente al de su realización.

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

(Salario de tablas según categoría) \*1.25

Jornada anual

### **Artículo 33. Modificación de día de descanso de calendario.**

Cuando por necesidades de servicio imprevistas, la empresa necesite disponer de uno o varios trabajadores en su día de descanso, esta consultará entre los trabajadores que tengan descanso ese día para ver a quien le causa menos trastorno y acepta cubrir el servicio, teniendo en cuenta que uno de los trabajadores siempre deberá modificar su día de descanso ya que el servicio deberá estar cubierto. El responsable del centro designará al trabajador, en caso de que se nieguen todos los trabajadores disponibles. La disposición podrá ser de toda la jornada, mañana, tarde o noche.

En estos casos, el trabajador o trabajadores afectados disfrutarán de ese tiempo de descanso no disfrutado más un 50% más como compensación' en el día que elijan y previo acuerdo con la empresa. Cuando se trabaje en domingo o festivo, la compensación de los días solo podrá tener lugar de lunes a viernes en turno de mañana y tarde.

### **Artículo 34. Régimen disciplinario.**



## Faltas y sanciones

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de los incumplimientos laborales establecidos en las disposiciones normativas aplicables y, específicamente, por los enumerados en este Convenio.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas del sector se clasificarán atendiendo a su importancia, y en su caso, a su reincidencia en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes de este Convenio.

### **Faltas leves**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Hasta tres faltas de puntualidad de asistencia al trabajo durante el periodo de un mes, inferior a treinta minutos, sin que exista causa justificada.
- b) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- c) La incorrección con los ciudadanos o con los compañeros de trabajo cuando no implique grave ofensa a los mismos.
- d) Reunirse dos o más controladores/vigilantes en horas de servicio, cuando dicha reunión como la propia palabra indica supone algo más que el mero saludo al cruzarse dos vigilantes/controladores (excepto para almorzar, si las zonas están juntas); todo ello con la salvedad de si es requerida ayuda urgente o tienen permiso de su inmediato superior.
- e) El incumplimiento de las normas en materia de Prevención de Riesgos y Salud Laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas
- f) Uso indebido del vestuario sin que ello perjudique la imagen de la empresa.
- g) No comunicar la existencia de avería en los expendedores de la ruta correspondiente en un plazo de 1 hora, pasando a ser falta grave si este hecho se





repite a partir de dos veces en 3 meses.

### **Faltas graves**

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas de puntualidad en un mes no justificadas.
- b) Faltar uno o dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
- c) Abandonar el centro o puesto de trabajo sin causa justificada.
- d) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- e) No sancionar 2 o más vehículos en el recorrido correspondiente en infracción durante una hora o más por recorrido.
- f) Más de tres faltas leves en el transcurso de un mes aunque sean de distinta naturaleza.

### **Faltas muy graves**

Se consideran faltas muy graves:

- a) Faltar al trabajo más de dos días consecutivos o cuatro alternos al mes sin causa o motivo que lo justifique.
- b) El fraude, o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o cualquier persona durante actos de servicio.
- c) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando, consistente en actuaciones de éste que impliquen menoscabo del respeto a la dignidad personal o humana de los empleados a sus órdenes.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en los puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione grave perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.
- e) La desobediencia continua y persistente a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la



imprudencia y la negligencia en el trabajo derivándose perjuicios muy graves a la empresa.

f) El incumplimiento de las normas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, que entrañen riesgos graves para el trabajador, sus compañeros o terceras personas.

g) La acumulación de tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza dentro del mismo mes, siempre que hayan sido objeto de sanción.

h) Acoso sexual y moral.

i) El no utilizar el casco, por los usuarios de ciclomotores, en su jornada de trabajo.

### **Sanciones. Aplicación.**

1. Las sanciones que las empresas pueden aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

#### **A) Faltas leves:**

a) Amonestación oral o por escrito.

#### **B) Faltas graves:**

a) Sanción de 1 a 10 días de suspensión de empleo y sueldo.

#### **C) Faltas muy graves:**

a) Suspensión de empleo y sueldo de once a cuarenta y cinco días.

b) Despido.

2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá en cuenta:

El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

3. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representantes legales, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

4. En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción



grave o muy grave a los trabajadores afiliados a un sindicato y que a ella le conste, deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los Delegados Sindicales o de Personal de su sindicato en la empresa.

5. De las sanciones por faltas graves y muy graves se informará a los representantes del personal.

6. Las faltas leves prescriben a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido, comenzando a computar este tiempo a partir de que la empresa tuvo constancia de acometimiento.

### **Artículo 35. Seguro de muerte e invalidez por accidente laboral.**

La Empresa está obligada a tener concertado una póliza de seguro colectivo de accidentes de trabajo por un importe de 21.035 € por trabajador, que cubra las siguientes contingencias derivadas de accidente de trabajo:

-Incapacidad permanente total

-Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo

-Muerte

### **Artículo 36. Responsabilidad civil y penal.**

Dadas las características y especiales circunstancias en las que se desarrolla el trabajo, la Dirección de la Empresa proporcionará la asistencia legal preceptiva en caso de que se produzca algunas de las circunstancias siguientes:

-Reclamación judicial al trabajador como consecuencia de su actuación profesional, cuando esta haya sido la correcta.

-Reclamación judicial del trabajador a terceras personas, como consecuencia de su actuación profesional, cuando existan pruebas fehacientes de los hechos ocurridos.

### **Artículo 37. Retirada del carné de conducir.**

A) Todo trabajador que precise del carné 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 carné de conducir, en el caso de ser posible pasará a desempeñar funciones en otra categoría percibiendo el salario que le correspondiese con la nueva categoría que efectivamente este desempeñando, aplicándosele el porcentaje que le corresponda a su antigüedad.



En caso de que al trabajador le fuese retirado el carné 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 se establezca en el convenio para la nueva categoría que efectivamente se esté desempeñando.

B) Cuando a un conductor le sea retirado su carné 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 una categoría que organizativamente sea posible mientras dure la retirada del carné, con percepción del salario de la nueva categoría que efectivamente esté desempeñando más antigüedad.

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.

En el caso de que de conformidad con los párrafos anteriores se le hubiera retirado al trabajador su carné 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 carné de conducir.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el presente artículo 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 38. Derechos sindicales.**

Los trabajadores afiliados a un sindicato, podrán, en el ámbito de la Empresa:

- a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en sus estatutos así como de arreglo a lo establecido en el artículo 8 de la LOLS.
- b) Celebrar reuniones, previa notificación a la Dirección de la Empresa, recaudar cuotas o su cobro por descuento en nómina, distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.
- c) Recibir cuanta información les remita su sindicato.
- d) Disponer de un Tablón de Anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo, en un lugar donde se garantice el libre acceso al mismo a todos los trabajadores.





### **Artículo 39. Bolsa de horas.**

Podrá acumularse el crédito de horas sindicales, que corresponda legalmente, en una bolsa bimensual de las que podrán disponer indistintamente cualquiera de los representantes de personal. El disfrute de este crédito horario requerirá la previa justificación ante la Empresa.

### **Artículo 40. Categoría profesionales.**

**Encargado.-** Es el empleado que bajo las órdenes de su inmediato superior está encargado de orientar, dirigir a la unidad o sección, distribuyendo los trabajos entre los técnicos de mantenimiento, inspectores, conductores y demás personas que dependan de él.

**Oficial administrativo.-** 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.

**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. Requerirá tener conocimientos informáticos a nivel de usuario. 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.

**Técnico de mantenimiento.-** Es quien a las órdenes de su inmediato superior, tiene la responsabilidad sobre la organización, gestión y funcionamiento de la programación, mantenimiento, reparación y limpieza de las máquinas expendedoras de tickets, terminales y aparatos de comunicación así como la conservación de toda la señalización vertical y horizontal de zona O.R.A., y el mantenimiento de las instalaciones del depósito de retirada de vehículos. Así mismo se responsabilizará del desarrollo correcto del trabajo de los controladores o vigilantes del centro/centros. Para la realización de su trabajo cumplimentara 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 inmediato.

**Gruista.-** Es el empleado que estando en posesión del carné 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 y otros materiales, ocupándose también del mantenimiento y limpieza de la grúa.





**Inspector.-** Es el empleado que supervisa y apoya el trabajo de los Controladores de la zona azul y el del personal de Depósito, 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.

**Controlador.-** Es el personal que habitualmente realiza su trabajo en la calle, mayor de 18 años, que tiene como funciones básicas las de control de los vehículos estacionados en la Zona Azul (O.R.A.), 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, 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.

#### **Artículo 41. Salud y prevención de riesgos laborales.**

Los trabajadores tienen derecho a que la prestación de sus servicios se adapte a las medidas y normas que, con carácter obligatorio, establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995 de 8 de noviembre, con las modificaciones introducidas por la Ley 39/99, y los diversos reglamentos que la desarrollan.

Como consideraciones de carácter general sobre salud y prevención de riesgos laborales se estipula que:

- La empresa desarrollará las acciones y medidas que sean necesarias en materia de seguridad y salud laboral para lograr que las condiciones de trabajo si es que así fuere, representen el menor riesgo y no afecten negativamente la salud de los trabajadores.
- En todo caso, los planteamientos, actuaciones y medidas que conjuntamente empresa y trabajadores pongan en ejecución, sin condicionar la actividad Irán encaminadas a lograr una mejora en la calidad de vida de los trabajadores afectados.
- Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, las empresa elaborará un plan de evaluación general de riesgos para la seguridad y salud de sus trabajadores, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad. Igualmente, cuando proceda, se efectuará una evaluación de los medios y lugares de trabajo y del acondicionamiento del centro o establecimiento.
- De existir algún puesto de trabajo que represente riesgo para la salud y seguridad laboral de los trabajadores, la empresa de acuerdo con los dictámenes y asesoramientos de los Servicios de Prevención y, en su caso, la Inspección de







Trabajo, modificarán las instalaciones, los medios o la propia dotación del puesto de trabajo, de forma que se minimice y evite en el mayor grado posible, el riesgo detectado.

- Toda ampliación o modificación de las instalaciones de los establecimientos, de su maquinaria o de la tecnología aplicada a los diversos puestos de trabajo, comportará necesariamente una evaluación de los riesgos para la salud y seguridad laboral que pudiera contener, así como su puesta en conocimiento, bien a los representantes de los trabajadores o, en su defecto, a los trabajadores afectados.

- La representación legal de los trabajadores en la empresa tendrá información permanente respecto a la puesta en marcha de nueva maquinaria, modificación de instalaciones, su ampliación y de las mediciones, análisis y reconocimientos que se efectúen en relación con las condiciones ambientales del centro de trabajo.

La empresa proporcionará al personal afectado por este Convenio Colectivo una revisión médica anual acorde con su puesto de trabajo realizada por el servicio de prevención especializado, de carácter voluntario. Se prestará especial atención a los reconocimientos específicos de la mujer, en caso de maternidad. Los resultados se comunicarán al trabajador para su conocimiento.

En cuanto a determinados puestos de trabajo serán de aplicación las normas y disposiciones sobre ergonomía que tiene establecidas o pueda establecer el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Se evaluará de forma especial aquellas actividades o puestos de trabajo expuestos a radiaciones de pantallas de cualquier tipo, a alta sonoridad, a limitaciones de aireación, etc.

Los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo tienen derecho a la información y formación sobre las condiciones de su trabajo, sobre las características de su actividad y de su centro de trabajo, sobre la maquinaria y tecnología empleada y sobre todos los demás aspectos del proceso laboral que de alguna forma pudieren representar riesgo para su salud o seguridad personal en el trabajo.

En especial, la empresa estará obligada a formar específicamente al trabajador sobre los riesgos que, en su caso pudieren existir en determinado puesto de trabajo así como sobre el uso de los medios y conductas necesarios para su eliminación.

La participación de los trabajadores se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que regula la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral. Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal en número de uno.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las

funciones previstas en la Ley será considerado como ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en el artículo 68 apartado e) del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos.

Finalmente el empresario viene obligado a informar periódicamente a los representantes de los trabajadores si los hubiere, sobre evolución de la salud y seguridad de los trabajadores indicas de absentismo y sus causas, accidentabilidad y sus consecuencias, índices de siniestrabilidad, estudios que se realicen sobre el medio ambiente de los centros de trabajo y, en general, sobre cualquier circunstancia que colectiva o individualmente pueda tener incidencia en relación con la salud de los trabajadores.

### Clausula adicional primera

En lo no previsto en el presente Convenio se aplicará la legislación y el Convenio Nacional para el Sector de Regulación del Estacionamiento limitado de Vehículos de la Vía Pública mediante Control Horario y cumplimiento de las Ordenanzas de Aparcamientos vigente.

(ANEXO) TABLAS PROVISIONALES 2005<sup>1</sup>

2005 *14	S.BASE *12	P.CONV *12	P.TRANSF *12	P.VEST. *12	Q.MONEDA *12	M.HERR *12	P.TURNIC	TOTAL
ENCARGADO	944,64	10,3	33,58	0	0	0	0	13.751,52
OF. ADMINISTRAT	839,85	10,3	33,58	0	36,94	0	0	12.727,74
AUX. ADMINISTRAT	787,74	10,3	33,58	39,29	36,95	0	0	12.469,8
T. MANTENIMIENTO	839,85	10,3	33,58	39,29	0	9,05	0	12.864,54
GRUISTA	904,64	10,3	33,58	39,29	0	0	100,74	14.871,88
INSPECTOR	839,85	10,3	33,58	39,29	0	9,05	0	12.864,54
CONTROLADOR **	729,15	10,3	33,58	39,29	0	9,05	0	11.314,74

El auxiliar administrativo de depósito cobrará el plus turnicidad en la cuantía establecida para el gruista, (siempre que trabaje en régimen de turnos).

\*\* La categoría de controlador, además de lo previsto en tablas y de la revisión general prevista en el art. 22 del presente convenio, tendrá derecho a una subida anual lineal en el salario base de:

- Año 2005: 120 euros (a razón de 8,57 euros \* 14 mensualidades).
- Año 2006: 60 euros (a razón de 4,27 euros \* 14 mensualidades).
- Año 2007: 60 euros (a razón de 4,27 euros \* 14 mensualidades).

<sup>1</sup> Tablas aplicando un incremento del 3 % (2 % IPC PREVISTO + 1 % SUBIDA DE CONVENIO para el 2005) que se aplica a las tablas definitivas del 2004. (Pendiente de actualizar al IPC REAL de 2005 cuando este sea definitivo).



**Dornier, S.A.**

BOP , 17 de febrero del 2006

Página 27 de 27

