



CONVENIO COLECTIVO DE DORNIER, S.A. PARA JEREZ DE LA FRONTERA

I. Configuración del Convenio Colectivo

Artículo 1. Partes Signatarias

Son partes firmantes del presente Convenio, de una parte la empresa DORNIER, S.A. y de otra el Delegado de Personal del centro de trabajo de la empresa sito en Jerez de la Frontera y el representante de la federación de Comunicación y Transporte. Reconociéndose mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

Artículo 2. Ámbito Territorial

El presente Convenio afectará al centro de trabajo de la Empresa Dornier, s.a. Existentes en la actualidad o que se puedan crear en Jerez de la Frontera.

Artículo 3. Ámbito Personal

El Convenio Colectivo afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios en la Empresa, con las excepciones previstas en el Artículo 2º, apartado a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Ámbito Temporal

El Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de Enero de 2004 y su duración será de tres años, es decir, hasta el 31 de Diciembre de 2006.

Artículo 5. Denuncia y Prorroga

La revisión del Convenio podrá solicitarse por escrito por cualquiera de las partes firmantes del mismo, al menos con tres meses de antelación a la terminación de su vigencia. La parte que formule la denuncia habrá de entregar una propuesta concreta sobre los puntos y contenido que Comprenda la revisión solicitada.

En tanto no se llegue a un acuerdo para un nuevo convenio se mantendrá prorrogada la vigencia del anterior.

Si no existiera denuncia, el Convenio se prorrogará tácitamente al termino de vigencia durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor del nuevo Convenio que lo sustituya.

Artículo 6. Absorción y Compensación

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



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

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

Artículo 7. Garantías Personales

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

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 Mixta Paritaria

Ambas partes acuerdan establecer una Comisión Mixta Paritaria de interpretación y Seguimiento del presente Convenio en un plazo de quince días (15) desde su firma.

Esta Comisión estará integrada paritariamente como máximo por cinco representantes de las organizaciones sindicales y cinco representantes de la empresa, firmantes del Convenio.

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

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

a) Los conflictos de interpretación y aplicación del Convenio.

b) Entender de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en todos los conflictos colectivos que puedan iniciarse por partes legitimadas para ello, en relación con la aplicación y/o interpretación de este Convenio, sin que ello pueda ocasionar retrasos que perjudiquen las acciones de las partes. Transcurridos quince días desde la solicitud de intervención y la pertinente resolución de la Comisión Mixta quedará expedita la vía correspondiente.

c) La Comisión Mixta podrá elaborar un informe sobre las cuestiones que las partes estimen convenientes para el mejor desarrollo y aplicación del Convenio.





d) Todas las funciones que se deriven del Clausulado del presente Convenio.

Artículo 10. Vinculación a la Totalidad

Las condiciones pactadas constituyen un todo orgánico e indivisible, de modo, que el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anule o invalide alguno de sus pactos. En este caso, las partes signatarias del Convenio se obligan a reunirse en un plazo de quince días desde que la resolución que anule o invalide parcialmente el convenio sea firme, para alcanzar una solución al respecto. Trascurridos 60 días sin llegar a un acuerdo, se iniciarán negociaciones para un nuevo Convenio Colectivo.

Artículo 11. Legislación Supletoria

Las partes convienen que en lo no previsto en el presente convenio se aplicará la legislación vigente y el Convenio Nacional para el sector de Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública mediante Control Horario y Cumplimiento de las Ordenanzas de Aparcamientos.

II. Regulación De las Condiciones de Trabajo

I, Materias de Indole Economico

Artículo 12. Retribuciones

Las retribuciones del personal afectado por este Convenio se componen de salario base y de salario y de los complementos salariales y extrasalariales que se determinan a continuación.

Artículo 13. Salario Base y Plus Convenio. El salario base y Plus Convenio para cada categoría profesional y para cada año de vigencia del Convenio será el establecido en el ANEXO I.

Se establece una subida de la siguiente cuantía:

Para el año 2.400: IPC Prev.

Para el año 2.005: IPC Prev. + 1,00 Punto

Para el año 2.006: IPC Prev. + 1,00 Punto

Si el IPC real sufriera desviaciones respecto al IPC previsto para cada año respectivamente, se actuará en consecuencia, adaptando las tablas al IPC real definitivo, y de existir, se abonarán las diferencias salariales y los atrasos que procedan de todo el año en el primer trimestre del año siguiente. Este mismo apartado se aplicará en todos y cada uno de los conceptos salariales que se desarrollan en el presente convenio.



Artículo 14. Antigüedad

A los efectos propios de la antigüedad, se reconocerá como computable desde el primer día en que el trabajador comenzó a prestar servicios en la primera Empresa Concesionaria.

El Complemento de antigüedad se regirá por las siguientes normas:

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

- A los tres años de antigüedad, se percibirá el 5% del salario base.
- A los seis años de antigüedad se percibirá 10% del salario base.
- A los nueve años de antigüedad se percibirá el 15% del salario base.
- A los doce años de antigüedad, se percibirá el 20% del salario base.
- A los quince años de antigüedad, se percibirá 25% del salario base.

2.- El abono de estas cantidades se efectuará en el recibo de salario correspondiente al mes en que se cumpla la mensualidad de que se trate.

No obstante, para los trabajadores/as que a la entrada en vigor del presente convenio, estuvieran percibiendo alguna cantidad por este concepto, los devengos a efectos de antigüedad percibiendo alguna cantidad por este concepto, los devengos a efectos de antigüedad tendrán lugar del siguiente modo: si el devengo del nuevo tramo de antigüedad(de acuerdo con la tabla anterior) se cumple en el primer semestre del año, se abonará desde el 1 de enero; si se cumple en el segundo semestre del año, se abonará desde el 1 de Julio.

3.- Los trabajadores/as que a la entrada en vigor del presente Convenio estén percibiendo en concepto de complemento de antigüedad cantidades superiores a las que resulten de lo aquí pactado, continuarán cobrando la diferencia a su favor como complemento personal consolidable y no absorbible, actualizable en el mismo porcentaje que lo haga el salario base del trabajador, llevando el resto al complemento personal de antigüedad definido en este Convenio, que quedará sometido a lo determinado en el mismo.

Artículo 15. Gratificaciones Extraordinarias

Los trabajadores/as percibirán las dos gratificaciones extraordinarias de Junio y Diciembre, en la cuantía cada una de ellas de treinta días de salario Base, antigüedad, siendo su devengo semestral:

Paga de Junio: se devenga desde el 1 de enero del año en curso hasta el 30 de



Junio del mismo año.

Paga de Diciembre: se devenga desde el 1 de Julio hasta el 31 de Diciembre del año en curso.

Artículo 16. Quebranto de Moneda

El personal que preste sus servicios en caja o a quien se exija responsabilidad en orden al arqueo de caja, se le abonará en concepto de “quebranto de moneda” una cantidad anual de 362.18 euros en el año 2004.

Esta cantidad se cobrará en doce mensualidades a razón de:

Para el año 2004: 30.18.- euros al mes *12 meses

Para el año 2005: se aplicará una subida del IPC Prev. + 1%

Para el año 2006: se aplicará una subida del IPC Prev. - 1%

Artículo 17. Plus Transporte

Los trabajadores/as percibirán en concepto plus transporte la cantidad anual de 608.08 euros en el año 2004. Esta cantidad establecida por cubrir gastos de desplazamiento del trabajador/a al centro de trabajo, se abonará en doce mensualidades, a razón de:

Para el año 2004: 50,67,- euros*12 mensualidades.

Para el año 2005: se aplicará una subida del IPC Prev. + 1%

Para el año 2006: se aplicará una subida del IPC Prev. + 1%

Artículo 18. Plus Actividad

Los trabajadores/as con categoría de vigilante percibirán en concepto plus actividad la cantidad anual de 150.55 euros en el año 2004.

Esta cantidad establecida como un incentivo por determinados cambios que en el desarrollo del trabajo se han producido:

Para el año 2004: 12,54.- euros * 12 mensualidades.

Para el año 2005: se aplicará una subida del IPC Prev. + 1,00%

Para el año 2006: se aplicará una subida del IPC Prev. - 1,00%

Artículo 19. Plus de Nocturnidad





Se establece un plus de nocturnidad para todo el personal que realice su jornada entre las 22.00 horas y las 6.00 horas del día siguiente, consistente en un 25 por ciento del salario base y antigüedad, abonándose por día efectivamente trabajado, o la parte proporcional del mismo en función de las horas realizadas.

Artículo 20. Horas Extraordinarias

Las retribución se hará de acuerdo con la siguiente fórmula:

(para el año 2004)

$$\text{Valor hora extraordinaria} = \frac{(\text{S.B.} + \text{ANTG.}) * 14 + (\text{P. CONV} * 14) * (1,50)}{1737}$$

(para el año 2005)

$$\text{Valor hora extraordinaria} = \frac{(\text{S.B.} + \text{ANTG.}) * 14 + (\text{P. CONV} * 14) * (1,50)}{1733}$$

(para el año 2006)

$$\text{Valor hora extraordinaria} = \frac{(\text{S.B.} + \text{ANTG.}) * 14 + (\text{P. CONV} * 14) * (1,50)}{1731}$$

Siendo :

S.B. SALARIO BASE

ANTG. ANTIGÜEDAD Y, EN SU CASO, COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD

P.CONV. PLUS CONVENIO

Artículo 22. 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:

Para el año 2004: de 1.737 horas de trabajo efectivo, en cómputo de 39 horas semanales efectivas de media por trimestre.

Para el año 2005: de 1733 horas de trabajo efectivo, en cómputo 39 horas semanales efectivas de media por trimestre.

Para el año 2006: de 1.731 horas de trabajo efectivo, en cómputo de 39 horas semanales efectivas de media por trimestre.

En todo caso, serán consideradas como horas sin servicio no computables como tiempo de trabajo efectivo, las tardes de Semana Santa y de Semana de Feria, el sábado de Feria, y las tardes de la jornada del 5 de enero, del 24 y del 31 de diciembre.

La jornada se distribuirá de conformidad con el Calendario Laboral, que se atenderá necesariamente al calendario marcado por el Excmo. Ayuntamiento de



Jerez de la Frontera.

En consecuencia, el horario de trabajo dentro de la jornada anual pactada estará supeditado en cada momento a las necesidades del servicio y a los cambios que en él puedan producirse, en función del contrato vigente entre la empresa y el Excmo. Ayuntamiento de Jerez de la Frontera.

La mencionada jornada será de tiempo efectivo, entendiéndose como tal la presencia del trabajador/a en el domicilio de Dornier (Servicio O.R.A.) en Jerez de la Frontera.

El exceso sobre la jornada anual pactada será computado como hora extraordinaria.

Todo el personal tendrá derecho a 10 minutos de pausa en la jornada de mañana que se disfrutará por turnos desde las 10.00 horas de la mañana, para lo que se realizará un cuadrante por rutas. Dicho tiempo de descanso, se considerará a todos los efectos como trabajo efectivo.

Artículo 23. Calendario Laboral

Para cada año, y en el último trimestre 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.

Los trabajadores tendrán derecho a trabajar un solo Sábado de cada tres, es decir, descansarán dos sábados seguidos y el siguiente trabajaran. Mediante calendario se fijará la rotación de este descanso de tal forma que todos los sábados queden cubiertas las zonas de estacionamiento regulado de Jerez de la Frontera. Si en algún momento dentro de la vigencia del presente Convenio Colectivo el Ayuntamiento comunicase a la empresa la necesidad de mantener el mismo servicio que se venía realizando hasta ahora, quedará sin efecto el presente artículo, volviendo a tener efecto al artículo 22 (relativo al Calendario Laboral) del Convenio Colectivo de Dornier, S.A. para Jerez de la Frontera Vigente para los años 2002 y 2003

Artículo 24. Horas Extraordinarias

Son aquéllas horas que se realizan en exceso de la jornada establecida en el presente Convenio. Su ejecución tendrá carácter voluntario, a menos que sean requeridas para prevenir o reparar siniestros, así como en situaciones de extrema urgencia y necesidad o por prevención de daños extraordinarios.

Las horas extraordinarias serán disfrutadas con descanso equivalente en los cuatro meses siguientes a su realización o compensadas económicamente de conformidad con el art. 20.





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

2.- Vacaciones, Licencias.

Artículo 25. Vacaciones

El período de vacaciones anuales retribuido, no sustituible por compensación económica será de 31 día naturales. La planificación de las mismas se efectuará en el primer trimestre del año a que correspondan.

La situación de I.T. iniciada antes del inicio de las vacaciones y que se prolongara al momento de inicio de estas, suspenderá las vacaciones; de modo que las vacaciones se fijarán, de común acuerdo para su disfrute en otro periodo.

El periodo de disfrute se fijará de común acuerdo entre la Empresa y los representantes de personal. Se podrán disfrutar en dos períodos.

La trabajadora que le coincidiese el periodo de disfrute de vacaciones con su baja por maternidad tendrá derecho al disfrute de las mismas en un momento posterior a la baja dentro del año en que se devenguen las mismas.

Artículo 26. Permisos y Licencias Retribuidos

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

Los trabajadores/as afectados por este Convenio, previo aviso a la empresa y posterior justificación, 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/a: 18 días naturales.

b) Fallecimiento, accidente, enfermedad grave de parientes (cónyuge, ascendientes y descendientes del primer grado): 5 días naturales. Fallecimiento, accidente, enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días naturales.

c) En el caso de enfermedad grave Hospitalización o intervención de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días naturales si hubiera internamiento hospitalario, y 1 día (el de la intervención) si sólo hubiera intervención.

d) Alumbramiento de la esposa/adopción: 4 días naturales desde la fecha del alumbramiento. Si fuera necesaria intervención quirúrgica: 5 días naturales.





e) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio universal: tiempo indispensable

f) 2 días naturales por traslado de domicilio habitual.

g) Exámenes para el título o cursos académicos: el tiempo indispensable.

h) 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. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

i) Guarda legal por tener un menor de seis años a cargo, o un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida: reducción de jornada de trabajo con reducción proporcional del salario, al menos y tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

j) Quien tenga a su cargo el cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pudiera valerse por si 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.

k) Visita médica: por el tiempo imprescindible.

l) Visita médica de hijo menor de 14 años, el tiempo imprescindible

m) Asuntos propios: 2 días al año: La Empresa, previa solicitud del trabajador/a en tiempo y forma, concederá dos días de permiso retribuido al año, no pudiendo solicitar el mismo día más de dos trabajadores a la vez, teniendo preferencia la petición anterior en el tiempo. La solicitud debe formularse como mínimo 7 días antes de su efectividad.

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

Todas las licencias de los apartados b),c) y d) se ampliarán en dos días si fuera preciso un desplazamiento al efecto fuera de la provincia.

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

La Dirección se compromete a buscar un puesto de trabajo adecuado en función



de las posibilidades y necesidades de la Empresa, y en aquellos casos en los que el estado de la trabajadora embarazada lo requiera (por enfermedad, o por estado de embarazo avanzado).

En todos estos casos habrán de justificar debidamente los motivos del permiso y las circunstancias que en él concurran.

Artículo 27 Permiso no Retribuido

El personal afectado por este convenio tendrá derecho a cuatro días de permiso al año, sin remuneración de salario y siempre que lo solicite con siete días de antelación a la Empresa.

Artículo 28. Excedencias

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

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

A) La excedencia forzosa, previa comunicación fehaciente a la empresa, se concederá en los siguientes supuestos:

- Por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencial trabajo.
- Trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.
- Los trabajadores/as tendrán derecho aun 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 Estatuto de los Trabajadores.
- También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a un año los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y no desempeñe actividad retribuida. De conformidad con el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.
- Por nacimiento de un hijo: 16 semanas o 2 semanas más en caso de parto



múltiple por cada hijo a partir del segundo. De conformidad con lo previsto en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

- Adopción o acogimiento: de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

El Trabajador/a en excedencia forzosa habrá de reincorporarse a la empresa en el término máximo de los treinta días naturales siguientes al cese de la función o desaparición de la causa o motivo originario de este periodo de suspensión contractual.

De no realizarla en este plazo, se entenderá decaída la reserva de puesto de trabajo y el trabajador pasará a tener la misma condición que el excedente de carácter voluntario, a menos que acredite el derecho al nacimiento de un nuevo 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 sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Al trabajador/a en excedencia voluntaria se le reservará su puesto de trabajo durante el primer año de excedencia. Finalizado el primer año, el trabajador con excedencia voluntaria conservará 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 reingreso.

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

3.- CONTRATACIÓN

Artículo 29. Contratación

La empresa se compromete a que la contratación temporal, cuando proceda, no sea por un periodo inferior a los límites establecidos legalmente ni superior a un año.

La empresa se compromete a no utilizar la modalidad de contratación temporal de contratos para la formación.

Los trabajadores/as que se encuentren en situación de I.T. serán sustituidos mediante personal contratado al efecto a partir del decimosexto día de la baja.





La empresa sustituirá mediante personal contratado al efecto, aquellos trabajadores/as que reduzcan su jornada, efectuándose su contratación desde el comienzo de la reducción de jornada.

En casos de necesitarse ampliar la plantilla de trabajadores/as indefinidos, para la primera contratación se recurrirá a los inscritos a la Bolsa de trabajo existente, siguiendo el orden de prioridad establecido en la misma.

4- REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 30. Faltas y Sanciones

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

Segundo: La facultad sancionadora corresponde a la Dirección de la Compañía, quien podrá delegar en la persona o personas que expresamente designe.

Tercero: De acuerdo con lo establecido en la disposiciones legales vigentes, las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los veinte días y las muy graves a los 60 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.

CUARTO.- SE CONSIDERARAN FALTAS LEVES

- 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) El abandono del centro o puesto de trabajo sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como falta grave o muy grave.
- c) La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite debidamente la imposibilidad de hacerlo.
- d) No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
- e) Pequeños descuidos en la conservación de material o su limpieza.
- f) La falta de aseo o limpieza personal.





g) La falta de atención y diligencia con el público y la apatía para cumplir órdenes de sus superiores. Estas faltas podrán tener consideración de graves en caso de reincidencia.

h) Retrasar el envío de los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal.

i) No avisar a su jefe inmediato de los defectos del material o la necesidad de éste, para el buen desenvolvimiento del trabajo.

j) Discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

k) Reunirse dos o más controladores/vigilantes en horas de servicio, salvo en lo siguientes supuestos: sí es requerida ayuda urgente, tienen permiso de su inmediato superior y en tiempo de desayuno.

l) Realizar la incorporación al servicio desde lugar distinto al asignado.

m) 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.

QUINTO.- SE CONSIDERAN FALTA GRAVES.

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) No prestar la debida atención al trabajo encomendado.

d) La simulación de enfermedad o accidente.

e) La falta notoria de respeto y consideración al público.

f) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Sí implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivan perjuicios notorios para la empresa será considerada como muy grave.

g) Simular la presencia de otro trabajador/a valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.

h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear para uso propio herramienta o materiales de la





empresa sin la oportuna autorización.

j) La reincidencia en faltas leves salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

k) La disminución voluntaria en el rendimiento del trabajo.

l) El quebranto o violación del secreto de reserva obligada si no se producen perjuicios a la empresa.

m) Proporcionar falsa información a la Dirección o a los superiores en relación con el servicio o trabajo, salvo en caso evidente de mala fe, en que se considerará como falta muy grave.

n) Los descuidos y equivocaciones que se repitan con frecuencia o los que originen perjuicios a la empresa así como la ocultación maliciosa de estos errores a la Dirección.

o) Ofender de palabra o amenaza a un compañero/a o a un subordinado/a.

p) La anulación de denuncias si causas justificada evidente.

q) La reiterada falta de aseo y limpieza personal

SEXTO.- SE CONSIDERARÁN FALTAS MUY GRAVES

a) Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses o de veinte en seis meses.

b) Faltar al trabajo más de dos días consecutivos o cuatro alternos al mes sin causa o motivos que lo justifique.

c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y robo, tanto a los demás trabajadores/as como a la empresa o cualquier persona durante actos de servicio.

d) Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones etc.

c) La embriaguez y/o drogodependencia durante la jornada laboral.

f) Revelar a persona extraña a la empresa los datos de reserva obligada, cuando existan, produciendo perjuicio sensible a la empresa.

g) Revelar planes de organización del trabajo a persona o personas ajenas a la empresa, sustraer documentos y formularios o copiarlos sin autorización de la empresa.





h) El abuso de autoridad.

i) El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en los puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador/a, sus compañeros o terceros.

j) La disminución continuada y voluntaria en el trabajo.

k) La desobediencia continua y persistente.

l) La reincidencia en la falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción.

m) La promulgación de noticias falsas o tendenciosas referidas a la Dirección de la empresa, que motiven el descontento. También se incurrirá en esta falta cuando esas noticias tiendan a desprestigiar a la empresa en la calle con la posibilidad de producirse perjuicios evidentes.

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

o) Actos de acoso sexual, considerándose de especial gravedad los dirigidos a personas subordinadas con abuso de posición privilegiada. A tales efectos se entenderán como actos de acoso sexual todas aquellas conductas de tal naturaleza, desarrolladas en el ámbito de la empresa, que resulten ofensivas y no deseadas por quien las sufre.

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

OCTAVO.- SANCIONES

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

- Faltas leves: Se amonestará de forma escrita al trabajador/a, apercibiéndole de dicha comisión.

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





- Faltas muy Graves: Se comunicarán mediante escrito al trabajador/a, haciéndole constar los hechos que la motivan, pudiéndose imponer una sanción de 11 a 45 días de suspensión de empleo y sueldo o despido.

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

Se informará de las sanciones impuestas por faltas muy graves a la representación unitaria de la empresa, y al delegado/a, grado o intencionalidad o negligencia y demás circunstancias análogas.

Se informará de las sanciones impuestas por faltas muy graves a la representación unitaria de la empresa, y el delegado a sindical de la Sección Sindical del sindicato al que, en su caso, esté afiliado al trabajador/a afectado siempre que el empleado haga constar durante la tramitación del expediente disciplinario su afiliación.

Todas las faltas se anotarán en el expediente personal del trabajador/a, quedando canceladas a los dos meses las faltas leves a los seis meses las graves y al año las muy graves.

III.- MATERIAS DE INDOLE ASISTENCIAL.

Artículo 31. Prendas de Trabajo

A cada trabajador/a al causar alta en la Empresa se le entregarán dos equipos de trabajo que constarán de un traje de invierno y otro de verano, según época estacional constando cada uno de ellos de la siguientes prendas:

PERSONAL O.R.A.:

Traje de Invierno

- Dos pantalones o faldas con trevillas y bolsillos,- Dos camisas de manga larga.- Un jersey.- Un chaquetón impermeable.- Un par de zapatos.- Una corbata.- Una gorra de plato,- Dos pares de calcetines negros.- Un par de guantes.- unas bragas de cuello.- Un cinturón

Traje de Verano

- Dos pantalones de verano o faldas.- Dos camisas de manga corta.- Un par de zapatos.

- Dos pares de calcetines.





Anualmente la empresa se compromete a entregar en la cantidad arriba indicada las siguientes prendas: las camisas, los pantalones o faldas, los calcetines y los zapatos, el resto de las prendas se cambiarán cada dos años excepto el cinturón que se entregará cada tres años.

La entrega del vestuario de invierno se efectuará entre el uno y quince de septiembre y del vestuario de verano entre el uno y el 15 de mayo.

La elección del vestuario se consultará previa a su adquisición a la representación legal de los trabajadores/as.

La empresa repondrá con nuevas aquellas prenda que por su uso queden visiblemente deterioradas a cambio de la entrega de la citada prenda.

Artículo 32. Reconocimiento Medico

La Empresa se compromete a contratar a un Servicio Médico para la realización de reconocimientos médicos y ginecológicos anuales, para los trabajadores/as que lo deseen, realizándose éste en el primer trimestre de cada año, siempre que esto sea posible y siempre en horas efectivas de trabajo.

Artículo 33. Complemento en caso de Hospitalización e Inicio de Incapacidad Temporal.

Con independencia de las prestaciones de la Entidad Gestora por Incapacidad Temporal debida a enfermedad común o profesional, accidente laboral o no laboral, la Empresa abonará un complemento que sumándolo a las prestaciones reglamentarias, garantice un 100% del salario base, plus convenio, antigüedad y, en su caso, complemento personal de antigüedad, durante I.T.

Artículo 34. Seguro de Muerte e Invalidez por Accidente Laboral

La empresa concertará un seguro para todos los trabajadores/as que les cubra el riesgo de muerte o invalidez permanente absoluta, derivadas ambas de accidente de trabajo, con un capital de 18.030,36.- euros. Este beneficio es independiente de las percepciones que por el mismo motivo concede la Seguridad Social o Mutuas de Accidentes.

Artículo 35. Asistencia Legal

Dadas las características y especiales circunstancias en las que desarrollan el trabajo los vigilantes ORA, la dirección de la Empresa les proporcionará la asistencia legal necesaria en caso de que se dé alguna de las circunstancias siguientes:

- Reclamación judicial al trabajador/a como consecuencia de su actuación



profesional.

- Reclamación judicial del vigilante a terceras personas como consecuencia de su actuación profesional.

Todo trabajador/a 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 comisaría de policía.

IV.- DE LA REPRESENTACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA.

Artículo 36. Garantías de los Representantes de los Trabajadores/as

Los miembros del comité de empresa o delegados de personal tendrán los derechos delimitados en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. En particular:

- Serán informados con carácter previo a la adopción de decisiones en materia de:
- Celebración de nuevos contratos.
- Número de trabajadores/as que han de contratar.
- Modalidad de contrato
- Fecha de celebración de los contratos y duración.

- Los miembros del Comité de empresa dispondrán de un crédito de treinta horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación. Este crédito de horas podrá ser acumuladas de enero a julio y de agosto a diciembre en uno o varios miembros, mediante cesión expresa y escrita, que deberá darse a conocer a la Empresa.

Artículo 37. Garantías Sindicales

Los trabajadores/as 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 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.

Las Secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de Empresa o cuenten con delegados de personal tienen derecho a 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/as.

V. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 38. Clasificación Profesional

La clasificación profesional del personal consignada en el presente Convenio Colectivo es meramente enunciativa y no implica que se hayan de tener previstos todos los grupos profesionales y dentro de ellos las divisiones orgánicas y funcionales, ni que se hayan de tener provistas éstas si las necesidades y el volumen de la empresa no se requieren.

En el caso, de que por necesidades del centro fuera precisa alguna otra categoría profesional distinta a las aquí definidas, se reunirá la Comisión Mixta Paritaria del Convenio para definir sus funciones conforme al convenio sectorial vigente y señalar el nivel salarial correspondiente a la misma.

Artículo 39. Categorías Profesionales Encargado/Jefe de Servicios

Es quien bajo las instrucciones de la Dirección, lleva la responsabilidad de la organización, gestión y funcionamiento de distintos departamentos o servicios en que se estructura algún centro/centros de trabajo de la empresa y tiene a su cargo y da órdenes al personal de tales departamentos o servicios.

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. 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.

INSPECTOR

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



**CONTROLADOR/ VIGILANTE**

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 convencido por el usuario y en la zona conveniente. En el supuesto que proceda deberá realizar la correspondiente 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.

TECNICO DE MANTENIMIENTO

Es el operario/a que tiene como función las tareas encomendadas por la empresa en referencia a la instalación, mantenimiento, reparación, limpieza y recaudación de las máquinas expendedoras de tickets, así como la conservación de toda la señalización vertical de la Zona Azul.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES 2004

CATEGORIAS	S.B. *14	P.CONV. *14	P.TRANSP. *12	Q.M. *12	P.ACTV *12	TOTAL/AÑO
ENCARGADO	1.014,19	-	50,67	-	-	14.806,83
TCO. MANTENIM.	833,59	110,35	50,67	-	-	13.823,37
OFICIAL ADMVO.	832,05	67,79	50,67	30,18	-	13.568,05
VIGILANTE	784,20	110,35	50,67	-	12,55	13.282,19

ANEXO DE LA COMISIÓN NEGOCIADOR AL CONVENIO COLECTIVO DE DORNIER, S.A. PARA JEREZ DE LA FRONTERA.

En Jerez de la Frontera, a 7 de septiembre de 2004

Reunidos siendo las 12,30 horas del día señalado la siguientes personas por la Empresa: David Alonso García,- Antonio Jiménez Torre.- Sara Blanco Gutiérrez.

Por los trabajadores:- Aurora Jiménez Alvarez.- Rafael Tejada (ASESOR CC.OO.)

Las personas arriba indicadas adoptan el siguiente acuerdo:

Primero: A partir del momento en que comience a denunciar todos los trabajadores con los nuevos dispositivos de imposición de denuncias, comenzará un periodo transitorio en el cual los vigilantes controlarán en parejas las Zona Azul (O.R.A.) según organice el Jefe del Centro.

Una vez concluidos estos cinco meses, la empresa, a la vista de los resultados



obtenidos y previa reunión de la comisión paritaria decidirá acerca de la viabilidad de continuar o modificar la organización en el trabajo de manera que lo haga lo más eficaz posible.

Todo lo anterior excepto en los siguientes casos:

- Nunca los sábados.
- Nunca cuando la plantilla sea impar.
- Cualquier otro que prevea la imposibilidad del desarrollo del servicio.

Sin más asuntos que tratar y en prueba de conformidad firman todos los asistentes.

