

## 1.5. ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

### ***RESOLUCIÓN 39C/2025, de 15 de febrero, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo de la empresa Dornier S.A.***

Visto el texto del Convenio Colectivo presentado por la empresa Dornier S.A. (código número: 31003152011996), con entrada en este Registro con fecha 23 de enero de 2025, suscrito con fecha 19 de junio de 2024, entre la representación empresarial y sindical de la empresa.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

En ejercicio de las atribuciones que me confiere el artículo 32 de la Ley Foral 11/2019, de 11 de marzo, de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y del Sector Público Institucional Foral, en relación con el Decreto Foral 251/2023, de 15 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica del Departamento de Derechos Sociales, Economía Social y Empleo.

#### RESUELVO:

Primero.—Inscribir en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de Navarra, el Convenio Colectivo presentado por la empresa Dornier S.A. (código número: 31003152011996).

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, para su general conocimiento.

Pamplona, 15 de febrero de 2025.—El director general de Economía Social y Trabajo, Iñaki Mendióroz Casallo.

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA DORNIER S.A.

### Artículo 1. Objeto.

El presente convenio regula las relaciones entre la Empresa Dornier S.A. y los/las trabajadores/as incluidos/as en su ámbito personal, que se han negociado, acordado y aceptado entre ambas partes.

Son partes firmantes del presente convenio colectivo, por la parte empresarial los representantes de la empresa y por la parte de los trabajadores el Comité empresa.

### Artículo 2. Ámbito territorial y funcional.

El presente convenio afectará a los centros de trabajo de la Empresa Dornier S.A., existentes en la actualidad en Pamplona.

El presente convenio es aplicable a la empresa Dornier, cuya actividad principal consiste en el Servicio de Regulación del estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública mediante control horario y al Servicio de retirada de vehículos de la vía pública.

### 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 2.º, apartado a/ del Título I del Estatuto de los Trabajadores.

### Artículo 4. Ámbito temporal.

El Convenio entrará en vigor a todos los efectos salariales el día 1 de septiembre de 2024 y su duración será de tres años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2026.

### Artículo 5. Denuncia y prórroga.

El convenio quedará denunciado automáticamente al término de la vigencia contenida en el artículo 4 del mismo, sin que sea necesaria la denuncia de cualquiera de las partes ante la autoridad laboral competente. Asimismo, se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y su entrada en vigor del nuevo convenio que lo sustituya.

### Artículo 6. Garantías personales.

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

### Artículo 7. 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 8. Comisión paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria formada por los negociadores del convenio, con un máximo de 10 miembros, 5 por la parte social y 5 por la parte empresarial.

Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha comisión, esta deberá reunirse en el plazo máximo de 15 días.

Serán sus competencias:

- a) Interpretación de cualquier norma de este convenio colectivo.
- b) Desarrollar los compromisos de contenidos en el presente convenio.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que una tercera parte de cualquiera de las representaciones lo solicite en virtud de las competencias atribuidas.

El plazo que tendrá la Comisión para resolver cualquier asunto planteado en el seno de la misma será de 10 días.

Cada representación sindical así como la representación empresarial de la Comisión podrá ser asistida por asesores con voz pero sin voto.

Cualquier miembro podrá tener suplente previo aviso a la Comisión.

Para que los acuerdos de la Comisión Paritaria tengan validez deberán ser refrendados por el 51% de los votos de cada parte (empresarial y social).

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

Artículo 9. Adhesión al acuerdo interprofesional sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Navarra.

Las partes acuerdan que la solución de conflictos colectivos de interpretación y aplicación de este convenio colectivo o cualquier otros que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se someterá a la intervención del Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra en sus fases de conciliación y mediación.

Del mismo modo manifiestan su compromiso de impulsar el sometimiento de las partes afectadas al procedimiento arbitral del citado tribunal.

Sirve por tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido órgano arbitral de solución de conflictos, con carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance que el pacto obliga a empresarios, representaciones sindicales y trabajadores a plantear sus discrepancias con carácter previo al acceso a la vía judicial a los procedimientos de mediación y conciliación del mencionado órgano, no siendo por tanto necesaria la adhesión expresa e individualizada para cada discrepancia o conflicto de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, que deberá ser refrendados por el 51% de los votos de cada representación.

Igualmente las partes firmantes de este convenio colectivo asumen el compromiso de promover el sometimiento voluntario y expreso a los procedimientos de Conciliación- Mediación y Arbitraje, ante el Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra de los conflictos individuales que surjan entre l@s trabajador@s y empresari@s incluidos dentro de su ámbito de aplicación en materias que se contemplan en la disposición adicional 2.ª del Acuerdo Interprofesional sobre los procedimientos Extrajudiciales de Solución de conflictos Laborales de la Comunidad Foral de Navarra.

Artículo 10. Jornada de trabajo.

Durante la vigencia del presente convenio, y de conformidad con lo establecido en el artículo 34, apartado quinto, del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda que la jornada será de 1700 horas anuales para los años de vigencia del presente convenio (2024, 2025 y 2026).

Para poder cubrir las necesidades del servicio, se establece con carácter general para los/las operarios/as 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.

Todo el personal tendrá derecho a 20 minutos de pausa a lo largo de su jornada que correrán a cargo de la empresa, y que serán ininterrumpidos para el personal que trabaje en régimen de turnos.

Particularmente para el personal adscrito al servicio de regulación de estacionamientos limitados de Pamplona y que no trabaje en régimen de turnos, tendrá derecho de lunes a viernes a pausas de 20 minutos por la mañana y 12 por la tarde y los sábados a dos pausas, una de 20 minutos y otra de 6 minutos.

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 en el mes de diciembre del año anterior, se confeccionarán los calendarios y horarios generales. Estos calendarios y horarios se negociarán entre la Representación de los/las trabajadores/as y la Dirección de la Empresa. Asimismo se incorporarán las modificaciones que se produzcan en la negociación entre el Comité de Empresa y la Empresa. Una vez firmados se hará entrega inmediata a los/las trabajadores/as por parte de la Empresa.

El calendario laboral de los controladores, se realizará con los descansos necesarios para que en el cómputo de horas mensuales no se exceda de 168,5 h.

Los/las trabajadores/as podrán efectuar 2 cambios de turno al mes, notificándolo a la empresa, con al menos 48 horas de antelación, o cambios ilimitados pero notificándolo a la empresa con una semana de antelación.

## Artículo 12. Vacaciones.

El periodo de vacaciones anuales retribuido, no sustituible por compensación económica será de 31 días naturales si se disfrutan continuamente. En el caso de que se disfruten en periodos discontinuos, la duración será de 32 días naturales.

El cupo de trabajadores para el disfrute de las vacaciones será:

- Controladores: el máximo suficiente para cubrir el servicio.
- Inspectores: 4.
- Administrativos protección ciudadana y grúas: 1.
- Administrativos oficinas calle Esquíroz: 4 siempre y cuando el servicio esté cubierto.
- Conductores mecánicos ora: 1.
- Conductores mecánicos grúas: el máximo suficiente para cubrir el servicio.

*Para el personal de los centros de Pamplona:*

-Vacaciones de San Fermín: por motivos organizativos el personal con categoría de conductor- mecánico, administrativos (adscritos al contrato de grúas) e inspectores no podrán disfrutar de vacaciones en dicho periodo de trabajo. Para los controladores podrán disfrutar de vacaciones siempre y cuando se cubra el servicio solicitado por el Ayuntamiento de Pamplona, en caso contrario serán denegadas.

-Trabajo en San Fermín:

Para administrativos de oficinas centrales, podrá ser voluntario siempre que se garantice el siguiente dimensionado: un mínimo de 2 personas por las mañanas (de lunes a sábado incluido) y 2 personas por la tarde (de lunes a viernes), considerando el día 7 de julio como no laborable.

El horario de atención al público en oficinas, incluido San Fermín será ininterrumpido de 8:30 h a 20:00h de lunes a viernes y sábados de 8:30 h a 14:00 h. El 7 de julio las oficinas permanecerán cerradas.

Se establece un plus de 200 euros/día y 16 horas a repartir entre las personas que trabajen entre el 6 y 14 de julio, ambos inclusive. En el caso de que el número de personas sea superior a cuatro al día, el plus diario se repartirá entre todas las personas que trabajen.

Para los días que el ayuntamiento establezca de regulación de 24 horas anteriores al día 6, la bolsa económica será de 250 euros y la de horas será de 20 horas, trabajando en el turno habitual del resto del año, mañana o tarde.

Dichas bolsas serán repartidas de forma proporcional y diaria sobre los/las trabajadores que hagan efectivo su trabajo en dicho periodo. El trabajador podrá prescindir de la cuantía económica a percibir, por las horas trabajadas pasando a ser compensadas de forma proporcional en horas de disfrute siguiendo la regla de tres:

- 200 euros: 16 horas.
- X euros: X horas.

La compensación de dichas horas será efectiva en cualquier fecha, siempre y cuando se garantice el mínimo de personal efectivo de 2 y podrá disfrutarse hasta el 30 de junio del año siguiente.

Las/los administrativos de protección ciudadana, disfrutarán de vacaciones en San Fermín.

Para los controladores adscritos al servicio ora Pamplona se dará la opción que, en dicho periodo, sea voluntario, siempre y cuando el número de trabajadores presentados sean los suficientes para cubrir el servicio solicitado por el Ayuntamiento.

El calendario se confeccionará siguiendo los criterios siguientes:

- 1.º Dar continuidad a la lista establecida de trabajadores a seguir según el sorteo realizado en 2018.
- 2.º Se tendrán en cuenta en primer lugar las solicitudes de los voluntarios intentando satisfacerlas estableciendo una prioridad en cuanto a turnos y días de fiesta. Los trabajadores que se presenten voluntarios deberán trabajar un mínimo de 3 días. Se dará total prioridad a las solicitudes de los voluntarios frente las necesidades de los obligados.

3.º En caso de haber más voluntarios que puestos a cubrir, el exceso se realizará a sorteo de controladores.

4.º Los que se presentan y trabajan de forma voluntaria, pasarán al final de la lista en el mismo orden de la lista inicial.

5.º En caso de no cubrir el servicio con los voluntarios, se restringirá el número de personas que puedan coger vacaciones al igual que el resto del año.

6.º Para los trabajadores que son obligados a trabajar en el periodo de San Fermín, lo harán con un máximo de 2 días consecutivos, siempre y cuando se cubra el servicio.

7.º Aquellos controladores que por motivos que no sean vacaciones no trabajen un año, (por I.T. o por permiso no retribuido) subirán en la lista de obligados del año siguiente, siguiendo el orden de la lista inicial.

Los trabajadores adscritos al servicio de ora y grúa de Pamplona, controladores, inspectores, administrativos de grúas y conductores-mecánicos, tendrán una compensación económica de 50 euros por cada 8 horas trabajadas y 0,5 h por cada hora trabajada, las cuales podrá solicitar su disfrute a su elección (dichos días deberán disfrutarse antes del 30 de junio del año siguiente al generado), quedan excluidos de dichos periodos de elección los días del 3 al 8 de diciembre y 23, 24, 30 y 31 de diciembre. Los días generados por el trabajo en San Fermín durante el resto del año entrarán en el cupo de asuntos propios con la misma prioridad y requisitos que éstos.

Podrán prescindir del importe económico y éste será compensado en horas de forma proporcional de la siguiente manera:

- 50 euros: 4 h.
- 0 euros: 8 h.

Para todas las categorías, el disfrute de los días de San Fermín se realizará por jornadas completas, mañana o tarde para el turno partido o sábados, y por otro lado las horas que resten se concederán agrupadas en horario a elección del trabajador.

El periodo de disfrute se fijará de común acuerdo entre la Empresa y los/las representantes sociales, elaborándose dentro de los primeros meses del año, con las particularidades que se recogen a continuación.

Para el caso de controladores/as adscritos al centro de Pamplona:

1. Antes de la solicitud de vacaciones, se preestablecerán los periodos de vacaciones adecuando éstos a semanas naturales.

2. Se podrá escoger el resto de días no disfrutados por el cierre que establezca el Ayuntamiento hasta los 31 o 32 días naturales dependiendo si son consecutivas o no, por semanas o quincenas naturales (de lunes a domingo).

3. Al mismo tiempo en su solicitud, los/as trabajadores/as en cuestión seleccionarán los periodos por orden de preferencia de vacaciones y notificarán el periodo en el que quieren que se les añada los 3 descansos adicionales, denominados como F que deberán estar incluidos dentro de la semana o quincena elegida como vacaciones.

4. En lo que se refiere a los días de vacaciones que resten (3 o 4 dependiendo si el resto han sido continuas o no) después de deducir al número total de días de vacaciones el periodo de suspensión del servicio por parte del Ayuntamiento y las semanas naturales mencionadas anteriormente, podrán disfrutarse en cualquier época siguiendo el mismo procedimiento que el utilizado para las semanas naturales, tanto para su elección como para su aprobación.

5. Una vez recibida esta información la empresa confeccionará los calendarios de vacaciones en base a las pautas que vienen aplicándose y que fueron acordadas entre la empresa y el Comité de empresa o aquellas otras que pudieran acordarse durante la vigencia del convenio.

6. En el caso de que existan solicitudes de vacaciones que no se ajusten a este procedimiento en cuanto a los periodos preestablecidos, la empresa las atenderá y analizará individualmente.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con

el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados, 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

#### Artículo 13. Licencias y permisos.

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

- a) Matrimonio del/de la trabajador/a o registro como pareja de hecho 18 días.
- b) Matrimonio de hijos/as y/o hermanos/as y/o padre/madre: 1 día dentro de la provincia y tres días fuera de ella.
- c) Fallecimiento de cónyuge o compañero/a se concederán 5 días. Parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 4 días dentro de la provincia y 6 fuera de ella. Tendrá consideración de compañero/a cuando la pareja conviva regularmente y se hallen inscritos en el "registro de parejas de hecho".
- d) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. El permiso por hospitalización se podrá disfrutar de forma fraccionada siempre que el sujeto causante se encuentre hospitalizado. Una vez finalice la hospitalización, si retase algún día de permiso el empleado lo deberá disfrutar de forma ininterrumpida.
- e) 2 días por traslado de domicilio habitual.
- f) Derechos y deberes públicos: el tiempo indispensable.
- g) Exámenes para el título o cursos académicos: el tiempo indispensable.
- h) Tiempo de lactancia: el previsto en el Estatuto de los Trabajadores. Se podrá agrupar en 14 días y disfrutarlo a continuación de la baja por nacimiento y cuidado del menor.
- i) Visita médica: el tiempo imprescindible.
- j) Visita médica de hijos/as: el tiempo indispensable para acompañar a los/las hijos/as de hasta 15 años, que tengan que acudir a Especialistas del Servicio Navarro de Salud o a Pediatría. En el supuesto de hijos/as con minusvalía superior al 33% no existirá limitación de edad para disfrutar de este permiso.
- k) En caso de cirugía ambulatoria de familiares hasta el primer grado de consanguinidad que conlleve hospitalización de día, se concederán dos días naturales, debiendo disfrutarse uno de ellos en el día de la hospitalización.
- l) Nacimiento y cuidado de menor: 16 semanas y 18 semanas en caso de parto múltiple.
- m) La Empresa, previa solicitud por escrito del/ de la trabajador/a y con 48 horas de antelación, concederá tres días en los años 2024, 2025 y 2026 de permiso retribuido al año (asuntos propios). el disfrute de este permiso podrá ser fraccionado, pudiéndose disfrutar de día entero, solo de mañana o sólo de tarde, a elección del trabajador y además de manera discontinua o continua. Queda excluido para este permiso el periodo de San Fermín.
- n) Para compensar la ausencia de incrementos de enero a agosto de 2024, se ofrece la posibilidad de disfrutar durante la vigencia del presente convenio, de 6 días de Libre disposición que no serán consolidables. De los seis días, uno de ellos deberá solicitarse junto con las vacaciones para poder ser incluido en el calendario anual de 2025 o de 2026 saldrá reflejado como una L quedando excluidos para su disfrute los mismos días que las horas de San Fermín. Los otros cinco días se podrán solicitar y disfrutar de la misma forma que los asuntos propios.

A partir del año 2027 se consolida un día de libre disposición que deberá solicitarse junto con las vacaciones.

A continuación se detalla los empleados que, simultáneamente, pueden coincidir en los diversos permisos:

- 11 controladores.
- 2 inspectores.
- 1 administrativo de grúa.
- 1 conductor mecánico.
- 1 administrativo.

El disfrute de este permiso podrá ser de manera discontinua o continua.

o) El empleado podrá acompañar a visitas médicas a especialistas del Servicio Navarro de Salud a padres y cónyuges que tengan acreditada la situación de gran dependiente con un límite de 8 horas anuales fraccionables en periodos de horas enteras y mínimo de 1 hora.

p) Cualquier prueba con sedación de familiares hasta primer grado 1 día dentro de la provincia coincidente con el día de la prueba.

q) Ante un llamamiento de familiares hasta primer grado, permiso para acudir a urgencias, el tiempo imprescindible.

r) A partir del año 2013 (este incluido) se devengarán 8 horas de descanso retribuido por cada 4 años de trabajo en la empresa, contando para ello a partir de enero de 2013 siendo, en base a lo anterior, el primer año de disfrute el año 2017. Estas horas se deducirán del calendario del año siguiente al año en que se devenguen. En el caso de personal con jornada reducida o jornada parcial se aplicará el porcentaje correspondiente.

s) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Se equiparará el permiso por visita médica establecido para aquellas personas que no estén sujetas a la prestación de seguridad social y si a mutuas u otro sistema análogo.

En todos estos casos señalados se tendrá que justificar debidamente los motivos del permiso y las circunstancias que en él concurran a excepción de los permisos incluidos en los apartados N) y R).

Para los apartados N) y R), lo podrán disfrutar todos los trabajadores que tengan una antigüedad de 1 año en la empresa, si la antigüedad es inferior a 1 año se podrán disfrutar de forma proporcional al periodo generado.

A efectos de concesión de permisos y licencias, las parejas de hecho tendrán la misma consideración que los matrimonios.

La Dirección se compromete a adaptar o buscar un puesto de trabajo adecuado en función de las posibilidades y necesidades de la Empresa, para las trabajadoras que se encuentren embarazadas y en su puesto de trabajo puedan existir riesgos para la salud tanto de la embarazada como la del feto.

#### Artículo 14. Reducción de jornada.

Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o a un discapacitado físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario o retribución en al menos un octavo y un máximo de la mitad de duración de aquella. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, y podrá ser ejercitado en la forma establecida en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el trabajador haya cumplido los 58 años tendrá derecho a solicitar una reducción de jornada entre 1/8 y 1/2, en este caso, si dos trabajadores solicitaran el cubrir de manera coordinada la jornada completa, podrán proponer a la empresa los horarios que encajen mejor con sus necesidades siempre y cuando el servicio quede cubierto y la empresa dé el visto bueno a la propuesta.

En casos de reducción por jubilación, se negociará con la empresa los días y horarios de trabajo.

Por otro lado, se establece la posibilidad, de acordar reducciones de jornada especiales, siempre de mutuo acuerdo con la empresa. Los periodos y jornadas serán determinados por la empresa en función de las necesidades de servicio.

Artículo 15. Prendas de trabajo.

El trabajador deberá indicar cuales son las prendas que solicita en base a estos puntos de equivalencia debiendo hacerlo en febrero la solicitud para las prendas de verano y en septiembre la solicitud para las prendas de invierno.

La bolsa de puntos será personal y de carácter anual.

A continuación se recoge listado de prendas y cálculo de los puntos de equivalencia correspondiente:

Cada conductor dispone de 80 puntos anuales, no acumulables, a distribuir como quiera, entre las temporadas de invierno y verano.

TEMPORADA DE INVIERNO		TEMPORADA DE VERANO	
PRENDA	PUNTOS UD.	PRENDA	PUNTOS UD.
EPI-Pantalón Invierno	5	EPI-Pantalón Verano	4
EPI-Polos invierno Dryness	10	EPI-Polo verano Dryness	8
EPI-Forro Polar	6	Calcetines de verano	1
EPI-Anorak	15	EPI-Jersey	6
EPI-Chaqueta Softshell	6	EPI-Chaqueta Softshell	6
EPI-Jersey Invierno	6	<b>CALZADO SEGURIDAD VERANO</b>	
Calcetines Invierno	1	EPI-Zapato Seg. Corporativo	7
Cuello Polar	1	EPI-Zapato Seg. Ortopedia	7
Camiseta Térmica	7		
Pantalón Térmico	4	<b>OTRAS PRENDAS</b>	
<b>CALZADO SEGURIDAD INVIERNO</b>		EPI-Guantes seguridad	1
EPI-Calzado seguridad Corporativo Bota ó Zapato	7	EPI-Traje de Agua	4
EPI-Calzado seguridad Ortopedia	7	Botas de Agua	4

Cada controlador/inspector dispone de 120 puntos anuales, no acumulables, a distribuir como quiera entre las temporadas de invierno y verano.

TEMPORADA DE INVIERNO		TEMPORADA DE VERANO	
PRENDA	PUNTOS UD.	PRENDA	PUNTOS UD.
(EPI) Parka Imperm. Goretex golf bicolor	45	Pantalón Multibolsillos	7
(EPI) Parka alta visibilidad desmontable	6	Pantalón Multibolsillos (superior)	22
Pantalón de pana	8	(EPI) Polo manga corta Dryness	8
Pantalón Multibolsillos ver.(superior)	22	(EPI) Jersey verano	6
(EPI) Polo manga larga Dryness	10	Calcetines verano	1
(EPI) Forro Polar (tejido windstopper)	30		
(EPI) Forro Polar (tejido Polar)	30	<b>CALZADO VERANO</b>	
Pantalón interior térmico	4	Calzado Corporativo	12
Pantalón agua	4	Calzado Especial* Ortopedia (solo quien dispone)	12
Camiseta interior térmica	7		
Gorro con forro Invierno	2	<b>OTRAS PRENDAS</b>	

TEMPORADA DE INVIERNO		TEMPORADA DE VERANO	
PRENDA	PUNTOS UD.	PRENDA	PUNTOS UD.
Guantes	2	Cinturón	5
Cuello Polar	1	Visera	2
Calcetines invierno	1	Gorro agua	2
Leotardo	2	Mochila	4
CALZADO INVIERNO			
Calzado Corporativo	12		
Calzado Corporativo Goretex	24		
Calzado Especial Ortopedia (quien dis- ponga)	12		

La ropa de verano se entregará en el mes de mayo y la de invierno en octubre.

El Comité de prevención será un órgano participativo en la elección del estándar de calidad.

Podrán transferirse entre los trabajadores 5 puntos al año dentro del mismo grupo de trabajo, es decir, controladores e inspectores y por otro lado, conductores.

Artículo 16. Reconocimiento médico.

La Empresa garantizará a los/las trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo y, para aquellas trabajadoras que lo soliciten, ginecológico, siguiendo el protocolo marcado para cada categoría, por el Servicio de Medicina Preventiva.

Artículo 17. Complemento en caso de 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 el 100% de todos los conceptos fijos que figuren en la nómina durante la IT.

Cuando una trabajadora esté en suspensión del contrato como consecuencia de una "situación de riesgo durante el embarazo", la empresa complementará las prestaciones reglamentarias hasta el 100% de su salario fijo. El pago se efectuará de una sola vez de la siguiente forma:

–Si la trabajadora se incorpora a su puesto de trabajo antes del día 15 del mes correspondiente se hará efectivo en dicho mes.

–Si la incorporación a su puesto de trabajo fuera posterior a la fecha mencionada, el pago se hará efectivo en la nómina del mes siguiente al de su incorporación.

Artículo 18. Formación.

Los/las trabajadores/as 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.

Asimismo los/las trabajadores/as tendrán derecho a una reducción de jornada de un máximo de un tercio de la misma con una reducción linealmente proporcional del salario, cuando realicen estudios homologados (titulación oficial).

Dada la importancia que tiene la formación de trabajadores/as del sector, se acuerda dentro del pacto formado entre el Gobierno, Sindicatos y Patronal, que la Comisión Paritaria del convenio sugiera a la Empresa aquellas acciones formativas que considere adecuadas a las necesidades existentes, así como que esté informada del plan de formación anual de la Empresa.

Artículo 19. Excedencias.

Las excedencias podrán tener el carácter de voluntarias y forzosas. Únicamente la excedencia forzosa y cuando así se establezca legalmente, comportará reserva del puesto de trabajo y computará su duración a efectos de antigüedad.

Todas las excedencias deberán ser solicitadas por escrito y salvo que legalmente se disponga lo contrario, las voluntarias únicamente podrán ser utilizadas por los/las trabajadores/as que acrediten como mínimo 1 año de antigüedad en la empresa.

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

a) Por designación o elección a cargo público.

El/la trabajador/a con excedencia forzosa deberá reincorporarse a la empresa en el plazo máximo de 30 días naturales siguientes al cese de la función o desaparición de la causa o motivo originario de tal periodo de suspensión contractual. De no realizarla en dicho plazo se entenderá decaída la reserva del puesto de trabajo y el /la trabajador/a pasará a tener la condición que el excedente de carácter voluntario.

b) Por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior siempre que aquella central sindical de que se trate tenga acreditada representatividad legal en el sector y ámbito específico y concreto en el que se encuentre el establecimiento o la empresa.

2) La excedencia voluntaria se notifica igualmente por escrito y con máxima antelación posible a la empresa, y en todo caso, con una antelación mínima de 3 días hábiles para los controladores y de 10 días hábiles para el resto de las categorías.

La excedencia voluntaria se reconocerá por la empresa (siempre y cuando se cumplan los requisitos establecidos en el artículo 46.2 del E.T.) por un periodo mínimo de cuatro meses ininterrumpidos y un máximo de cinco años.

Al/la trabajador/a en excedencia voluntaria se le reservará su puesto de trabajo en la empresa 2 años, pasado este tiempo únicamente tendrá derecho preferente a reingresar en las vacantes de igual o similar categoría a la por él ostentada en el momento de su solicitud, siempre y cuando manifieste por escrito a la empresa, su intención de reingreso con una anticipación mínima de treinta días naturales al de la finalización efectiva de la excedencia.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo/la misma trabajador/a si ha transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

3) Excedencia por cuidado de familiares. De conformidad con el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

a) Para el cuidado de hijo/a, tanto por naturaleza como por adopción, de duración no superior a tres años (artículo 46.3 E.T.).

b) Para el cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Duración no superior a dos años (artículo 46.3 E.T.).

4) Excedencia con reserva de puesto de trabajo. Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad temporal y por el tiempo que el/la trabajador/a permanezca en situación de invalidez provisional.

Artículo 20. Permiso no retribuido.

Todos los/las trabajadores/as con un mínimo de 1 año de antigüedad en la empresa tendrán derecho a un periodo de suspensión del contrato de trabajo.

La duración anual de este periodo será como mínimo de 7 días (si se disfruta una única vez al año) y como máximo de 2 meses.

Éste permiso podrá disfrutarse de forma fraccionada, pudiéndose disfrutar un mínimo de 7 días una única vez al año, es decir, si se solicitase este permiso por un periodo de 7 días y decidiese pedirse nuevamente en otro periodo del año, el periodo abarcaría, al menos, 15 días consecutivos (hasta un máximo de 2 meses anuales).

El disfrute de ésta suspensión deberá solicitarse con una antelación mínima de 15 días.

Las reglas del disfrute simultáneo serán las mismas que las indicadas en el artículo 13, relativo a permisos.

En este periodo la empresa cotizará por las bases mínimas.

**Artículo 21. Retribuciones.**

Los salarios y pluses pactados en el presente convenio son los que aparecen en las tablas salariales anexas a percibir en el año 2024, 2025 y 2026.

**Artículo 22. Salario base.**

Al personal incluido en el presente Convenio percibirá un salario base en la cuantía señalada en las tablas salariales anexas 2024, 2025 y 2026.

**Artículo 23. Antigüedad.**

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

El abono económico a efectos de la antigüedad se hará a razón del cinco por ciento del salario base por cada trienio de antigüedad.

Los trienios se computarán en razón del tiempo trabajado en la Empresa, comenzándose a devengar desde primero de enero del año en que se cumpla el trienio. La bonificación por años de antigüedad forma parte integrante del salario computándose para el abono de las horas extras.

**Artículo 24. Gratificaciones extraordinarias.**

Los/las trabajadores/as percibirán las dos gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre, abonándose la paga de junio en la segunda quincena de ese mes y la de diciembre con fecha límite el 20 de dicho mes. El devengo de cada una de ellas es semestral.

Participación de beneficios: esta paga tendrá devengo de carácter anual y se cobrará prorrateada en doce meses.

El cálculo de las tres pagas se efectuará en base al resultado de la suma de los conceptos que en tablas aparezcan reflejados que se cobran en 15 mensualidades más la antigüedad correspondiente a cada trabajador.

**Artículo 25. Plus convenio.**

El personal incluido en el presente convenio percibirá un plus convenio, la cuantía se señala en las tablas salariales anexas.

**Artículo 26. Plus de nocturnidad.**

Las horas comprendidas entre las 22:00 horas y las 6:00 horas, serán consideradas como nocturnas según importes de las tablas anexas.

**Artículo 27. Plus de turnicidad.**

El/la trabajador/a que realice trabajo a turnos percibirá por ello el importe establecido en las tablas salariales anexas.

**Artículo 28. Pluses: festivo y dominical.**

La Empresa abonará a sus trabajadores/as por cada festivo y domingo trabajado la retribución fijada según las tablas anexas.

**Artículo 29. Plus conductor/a.**

La Empresa abonará a sus conductores/as - mecánicos/as y a sus inspectores/as un plus de conducción, en la cantidad que figura en tablas anexas.

**Artículo 30. Plus transporte.**

Para suplir los gastos ocasionados por el desplazamiento de sus empleados/as a su lugar de trabajo, se establece un plus extrasalarial anual cuya cuantía es la que se señala en las tablas salariales anexas.

**Artículo 31. Quebranto de moneda.**

Personal que preste su servicio en caja y que se le exija responsabilidades orden al arqueo de caja, percibirá un plus extrasalarial cuya cuantía anual queda fijado en las tablas anexas, que se pagará prorrateado en doce meses.

#### Artículo 32. Plus de recaudación.

El personal de la categoría de Inspector/a como realizan funciones de recaudación devengarán el plus de recaudación, en la cuantía que se recogen en las tablas anexas.

Cualquier otro/a empleado/a que realice funciones de recaudación, devengará un “plus de recaudación” por un importe proporcional al tiempo que efectúe esta actividad durante el mes correspondiente, tomando como base mensual la cuantía de cálculo para el año en cuestión en las tablas anexas para la categoría de Inspector/a.

#### Artículo 33. Plus vestuario.

El personal de ORA, controladores/as e inspectores/as afectado por este convenio percibirá para el mantenimiento y conservación de su uniforme un plus de naturaleza extrasalarial, cuya cuantía anual se establece en tablas anexas.

#### Artículo 34. Mantenimiento de herramientas.

El personal que utiliza, custodia y alimenta las emisoras y terminales, percibirá un plus de naturaleza extrasalarial, cuya cuantía anual se establece en tablas anexas que se cobrará prorrateado en doce pagos.

#### Artículo 35. Bolsa de horas.

Podrá acumularse el crédito de horas sindicales, que corresponda legalmente, en una bolsa anual de las que podrá disponer indistintamente cualquiera de los miembros del Comité de empresa o afiliados de la misma organización sindical. El disfrute de este crédito horario por parte de éstos últimos requerirá la previa justificación ante la empresa.

#### Artículo 36. Horas extraordinarias.

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

Las horas extraordinarias serán compensadas, a elección del/de la trabajador/a, por cualquiera de las dos alternativas siguientes:

- Con horas de descanso en la proporción de 1'75 horas de descanso por 1 hora extraordinaria.
- Retribución económica de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{Valor hora extraordinaria} = \frac{[(\text{Salario real}) \times 14] \times (1,75)}{\text{Jornada anual}}$$

Dónde:

Salario real = salario base + antigüedad + plus convenio + plus herramienta + plus vestuario + plus conductor/a.

#### Artículo 37. Trabajo en día libre.

Cuando el/la trabajador/a sea requerido para trabajar en su día libre de conformidad con el calendario anual, será decisión voluntaria de éste, el trabajar dicho día.

Como compensación del perjuicio que pueda ocasionar al/a la trabajador/a el trabajo en su día libre, éste podrá optar por cualquiera de las dos alternativas siguientes:

- Con horas de descanso en la proporción de 1'75 horas de descanso por 1 hora trabajada en día libre.
- Retribución económica de acuerdo con la siguiente fórmula:

#### Artículo 38. Faltas y sanciones.

Los/las trabajadores/as 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/a la trabajador/a, 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/de la trabajador/a o multa de haber.

Las faltas cometidas por los/las trabajadores/as 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) 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 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) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- f) La falta de aseo o limpieza personal.
- g) La incorrección con los ciudadanos o con los compañeros de trabajo cuando no implique grave ofensa a los mismos.
- h) Retrasar el envío de los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal sin justificación.
- i) No avisar a su jefe/a o superior 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/as en horas de servicio, cuando dicha reunión como la propia palabra indica supone algo más que el mero saludo al cruzarse dos controladores/as; todo ello con la salvedad de si es requerida ayuda urgente o tienen permiso de su inmediato superior.
- l) Realizar la incorporación al servicio desde lugar disdinto al asignado.
- m) El incumplimiento de las normas en materia de Prevención de Riesgos y Salud Laborales, que no entrañen riesgo grave para el/la trabajador/a, ni para sus compañeros o terceras personas.
- n) Uso indebido del vestuario sin que ello perjudique la imagen de la empresa.

*–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) 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.

- d) La simulación de enfermedad o accidente.
- e) Ocasionar daños a las grúas por negligencia o sin causa justificada que lo motive, considerándose una falta grave al haber dado 3 golpes a las grúas en estas circunstancias.
- f) Simular la presencia de otro trabajador/a valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
- g) 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.
- h) El quebranto o violación del secreto de reserva obligada si no se producen perjuicios a la empresa.
- i) 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.
- j) Los descuidos y equivocaciones que se repitan con frecuencia o los que originen perjuicios a la empresa.
- k) Ofender de palabra o amenaza a un compañero o a un subordinado.
- l) La anulación de denuncias sin causa justificada evidente.
- m) Más de tres faltas leves en el transcurso de un 30 días naturales aunque sean de distinta naturaleza.
- n) Las agresiones y ofensas inferidas a los ciudadanos o compañeros de trabajo, durante el trabajo o con ocasión del mismo, cuando revistan causa de gravedad.

*–Faltas muy graves.*

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

- 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 motivo que lo justifique.
- c) El fraude, 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..
- e) La embriaguez y/o consumo de drogas durante la jornada laboral.
- f) Revelar a persona extraña a la empresa los datos de reserva obligada, cuando existan, produciendo perjuicio grave 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 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/las empleados/as a sus órdenes.
- i) 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/la trabajador/a, sus compañeros o terceros.
- j) La desobediencia continua y persistente a las ordenes 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.
- k) El incumplimiento de las normas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, que entrañen riesgos graves para el/la trabajador/a, sus compañeros o terceras personas.
- l) La acumulación de tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza en el plazo de 30 días naturales, siempre que hayan sido objeto de sanción.
- m) Acoso sexual.

–*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 por escrito.

B.–Faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

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/as y en la empresa.

3.–Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves, la empresa entregará una comunicación por presunta comisión de falta al/a la trabajador/a afectado, en presencia de un miembro del comité de empresa. Entregada la misma se concederá al/a la trabajador/a un plazo de cinco días hábiles para que haga las alegaciones, escritas o verbales, que estime procedente en su defensa asesorado por su sindicato, en su caso, y en presencia del mismo si lo cree conveniente; posteriormente, ya se hayan presentado alegaciones o haya transcurrido el plazo de 5 días hábiles sin alegaciones, la empresa adoptará la decisión que considere procedente sobre los presuntos hechos imputados.

En el supuesto de que el/la trabajador/a sancionado fuera además representante de personal, se oírán también al comité de empresa, que podrá hacer las alegaciones que estime pertinentes en el plazo de cinco días hábiles desde la entrega al/a la trabajador/a de la comunicación por presunta comisión de falta grave o muy grave.

4.–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 su cometimiento.

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

Artículo 39. Seguro de muerte e invalidez por accidente laboral.

La Empresa está obligada a tener concertado una póliza de seguro colectivo de accidentes de trabajo en las siguientes condiciones:

–Incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo, con un capital asegurado de 40.000 euros por trabajador/a.

–Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo remunerado y gran invalidez, derivada de accidente de trabajo, con un capital asegurado de 40.000 euros por trabajador/a.

–Muerte por accidente de trabajo con un capital asegurado de 25.000 euros por trabajador/a.

Artículo 40. 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/a la trabajador/a como consecuencia de su actuación profesional.

–Reclamación judicial del/de la trabajador/a a terceras personas, como consecuencia de su actuación profesional, siempre que el equipo jurídico facilitado por la empresa entienda que existan pruebas fehacientes que justifiquen la reclamación.

En los casos citados, el tiempo destinado a la asistencia de procesos judiciales fuera de la jornada laboral se compensará con descanso equivalente.

#### Artículo 41. Derechos sindicales.

los/las 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 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/las trabajadores/as.

#### Artículo 42. Retirada del carnet de conducir.

Cuando a un/a conductor/a 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/a la trabajador/a en un puesto de trabajo de inferior o igual categoría, mientras dure la retirada del carné, con percepción del salario base, plus convenio, antigüedad y demás complementos que origine el nuevo puesto de trabajo.

En el caso de que de conformidad con el párrafo anterior se le hubiera retirado al/a la trabajador/a su carné de conducir, éste disfrutará el período de vacaciones anuales si no lo hubiera disfrutado, en todo o en parte, durante los primeros días de retirada del carné del conducir.

Si la retirada del carné, fuera por un plazo superior a 90 días, una vez transcurrido ese período, se suspenderá el contrato de trabajo del/de la trabajador/a hasta la fecha en que finalice la retirada del carné de conducir, reincorporándose el/la trabajador/a nuevamente a la empresa. Se excepcionan de este supuesto los casos en que al/a la trabajador/a se le haya retirado el carné de conducir siendo su conducción correcta, pero debiéndose el incidente a causas no imputables al mismo o a su conducción. En este último caso no se le suspenderá su contrato de trabajo aunque la retirada del carné sea por tiempo superior a 90 días y la empresa se compromete a ubicar al/a la trabajador/a en un puesto de trabajo de inferior o igual categoría, mientras dure la retirada del carné, con percepción del salario base, Plus convenio, antigüedad y demás complementos que origine el nuevo puesto de trabajo, asimismo en este último caso el/la trabajador/a disfrutará el período de vacaciones anuales si no lo hubiera disfrutado, en todo o en parte, durante los primeros días de retirada del carné del conducir.

#### Artículo 43. Categorías.

–Encargado/a:

Es el/la empleado/a que a las órdenes del/de la jefe/a inmediato/a y reuniendo las condiciones prácticas para la dirección, dirige y vigila las operaciones en un grupo de trabajadores/as. Esta categoría deberá existir en los centros cuyos/as empleados/as sean más de 9.

–Conductor/a-mecánico/a:

Es el/la empleado/a que se ocupa de la conducción de los vehículos-grúas utilizados para la retirada de vehículos de la vía pública. Además de la conducción realizarán las siguientes tareas:

- Mantenimiento y limpieza de grúas.
- Enganche de los vehículos a retirar.
- Traslado de vallas y señales.

Actúa bajo las órdenes del encargado, si lo hubiere, y también de la Policía Municipal.

–Inspector/a:

Es el/la empleado/a que inspecciona el correcto funcionamiento de los recursos dispuestos por la empresa para prestar la regulación actuando según directrices marcadas por la empresa en el caso de producirse alguna incidencia o anomalía.

Sus principales tareas son las siguientes:

- Supervisa, refuerza y apoya el trabajo de los/las controladores/as velando por el cumplimiento de las directrices y normas transmitidas por la empresa a los mismos.

- Recaudación y mantenimiento de las máquinas expendedoras de tickets.
- Otras tareas organizativas asignadas por su jefe/a inmediato/a.

–Controlador/a:

Es el/la empleado/a que tiene como función la vigilancia de los vehículos estacionado en zona azul, siendo sus funciones las de comprobar si están o no en infracción, y si fuera procedente, efectuará el correspondiente aviso de denuncia. Deberán atender al usuario, dándole las explicaciones oportunas del funcionamiento de la máquina expendedora y de la zona azul.

–Ayudante del servicio de grúas:

Trabajador/a que bajo dependencia directa del Encargado del Servicio de grúas y demás superiores de éste, presta sus servicios en el Depósito de grúas.

Sus funciones consistirán básicamente en el control de acceso de vehículos, custodia de vehículos, supervisión del estado del depósito (rutas...), atención y entrega de vehículos a sus propietarios o personas autorizadas por los mismos para su retirada, cumplimentar diariamente partes de incidencias. Así como, se ocupará del mantenimiento en buen estado de las instalaciones que ocupa para la realización de su trabajo incluida su limpieza, mantenimiento básico de la grúa incluida la limpieza de las mismas, ocasionalmente cuando sea requerido por razones de servicio deberá realizar también el control de emisoras...; deberá atender las peticiones del Ayuntamiento dirigidas a campañas concretas de refuerzo (ayudar a cargar vallas, descargar vehículos...), y demás funciones que sean requeridas para el buen funcionamiento del servicio prestado en el Depósito de grúas.

A partir del año 2011 se reclasifica el personal administrativo eliminando las categorías de Oficial 2.<sup>a</sup> Administrativo/a y Auxiliar Administrativo/a dando lugar a una nueva categoría denominada Administrativo/a.

Asimismo, a partir de ese momento, la categoría de Oficial 1.º Administrativa pasara a denominarse como Jefe/a Administrativo/a.

En consecuencia de lo recogido anteriormente a continuación se recoge las categorías relacionadas con tareas administrativas a partir del año 2011 (este incluido):

–Jefe/a Administrativo/a.

Es el/la empleado/a que, bajo su propia responsabilidad, realiza trabajos administrativos que requieran iniciativa, aplicando las normas y directrices de la empresa a este respecto.

–Administrativo/a.

Es el/la empleado/a que, bajo la supervisión de un jefe/a inmediato/a, se dedica a las operaciones inherentes a trabajos administrativos con un cierto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, aplicando las normas y directrices de la empresa a este respecto.

Artículo 45. Salud y prevención de riesgos laborales.

De conformidad con la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, se constituye un Comité encargado de encauzar esta materia en la Empresa, y basándose en la forma y el número que dispone la mencionada Ley y los Reglamentos que posteriormente la desarrollan.

El Comité de Seguridad y Salud estará compuesto y tendrá las competencias y facultades que le otorgan los artículo 38 y siguientes de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de riesgos Laborales.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente de forma ordinaria, y extraordinaria cuando las necesidades así lo aconsejen o en el caso de que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

Artículo 46. Conciliación de la vida familiar y laboral.

–Descanso por nacimiento y cuidado de menor:

El descanso por nacimiento y cuidado de menor previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores podrá ampliarse en 14 días naturales, que deberán ser disfrutados obligatoriamente en los días inmediatamente anteriores al parto.

El descanso por nacimiento y cuidado de menor será de 16 semanas previsto en el artículo 48. 4 del Estatuto de los Trabajadores (no el previsto en el párrafo anterior) podrá ser alargado proporcionalmente, si el/la trabajador/a así lo desea, trabajando a tiempo parcial en jornadas de mañana o de tarde, previo acuerdo con la empresa hasta completar el descanso correspondiente de las 16 semanas (teniendo en cuenta que las seis primeras semanas deberán descansarse íntegras por la madre).

–Permiso de lactancia:

Los/las empleados/as con hijos/as menores de nueve meses podrán reducir (sin reducción de salario) su jornada laboral en una hora, independientemente de que esa reducción se realice al inicio o al finalizar la jornada laboral, siempre y cuando se cumplan los requisitos condiciones previstas en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador/a, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en 14 días laborables, a partir del día siguiente de la baja descanso por nacimiento y cuidado de menor.

Artículo 47. Jubilación.

La empresa autorizará la jubilación parcial a los trabajadores/as, cuando reúnan las condiciones generales exigidas legalmente.

A tal fin se redactará un contrato a tiempo parcial con una reducción de su jornada de trabajo efectivo y de salario. El jubilado parcial será sustituido por otro trabajador que se vinculará a la empresa con el objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente, dependiendo de las necesidades de la empresa el contrato del relevista se podrá suscribir a jornada completa.

Alcanzada la situación de jubilación total por el trabajador/a en situación de jubilación parcial, la empresa, según las necesidades, podrá incorporar al trabajador relevista a la plantilla con carácter indefinido.

Artículo 48. Flexibilidad.

Se pacta la posibilidad, por parte de la empresa, de distribuir irregularmente la jornada a lo largo del año en los siguientes términos, 8 días divididos en dos bolsas de 4 días cada una por cada semestre, no acumulables, el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cuatro días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquélla.

La regulación será la siguiente:

- Categoría de conductores y administrativos de grúas: cumplir lo establecido por ley en cuanto a descansos de 12 horas entre turno y turno, así como día y medio de descanso semanal. Si el día de flexibilidad se solicita en fin de semana, intentar que la devolución sea también en fin de semana.
- Categoría administrativos oficinas de la calle Esquiroz: el único día para poder utilizar la flexibilidad sería el sábado, que se compensará por otro sábado.
- Controladores: la empresa intentará utilizar la flexibilidad en los días D, y mantener al menos 1 fin de semana al mes de descanso.
- Controladores e inspectores: se seguirá el orden de prioridad de vacaciones.

En el caso de los inspectores se intentará prioritariamente utilizar aquellos casos en los que el trabajador haya disfrutado dos días de fiesta consecutivos.

Los trabajadores, sea cual sea la categoría, tendrán 180 días para poder solicitar la devolución, quedando fuera de toda posibilidad, los puentes, periodo de San Fermín y Navidad, asimismo la empresa no hará uso de la flexibilidad durante esos periodos.

El día de devolución deberá ser solicitado con la mayor antelación y como mínimo con 7 días de antelación a la fecha solicitada.

Tendrá preferencia el 1.º que se pidió la flexibilidad frente al resto de las solicitudes, siempre y cuando no superen el cupo de personas establecidas para asuntos propios o permisos no retribuidos, excepto en la categoría de controladores que se establece 4 personas simultáneamente.

**Artículo 49. Medidas relacionadas con la movilidad.**

Como medida para potenciar la movilidad sostenible de los empleados y de acercamiento del puesto de trabajo, la empresa propondrá abonos en aparcamiento/os ubicado/os en Pamplona gestionados en la actualidad por Grupo Empark, dirigidos a la jornada laboral y de importe similar al plus de transporte.

A los empleados que opten por esta alternativa se les facilitará una bicicleta para su traslado del mismo hasta su puesto de trabajo.

**Artículo 50. Temperaturas extremas.**

La empresa creará un protocolo dirigido a crear nuevo proceso de pausas en el caso de temperaturas extremas en el caso de que se superen los 35.º o sean inferiores a 3.º

**Artículo 51. Medida de reducción absentismo.**

A partir de 2011. En el caso de que el año anterior el % de absentismo global sea igual o inferior al 6% cada trabajador podrá disfrutar de 8 horas de reducción de jornada laboral que se recogerá a la hora de confeccionar el calendario.

Para el cálculo del índice de absentismo se tendrá en cuenta bajas de IT por contingencias comunes quedando excluidas bajas por riesgo de embarazo, accidentes laborales y enfermedades profesionales.

**CLÁUSULA ADICIONAL PRIMERA**

Las partes convienen que en lo no previsto en el presente convenio se aplicará la legislación vigente, y el Convenio Nacional para el Sector del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la vía pública mediante control horario y cumplimiento de las Ordenanzas de Aparcamiento Regulado en la Vía Pública.

**CLÁUSULA ADICIONAL SEGUNDA**

Durante la vigencia del convenio se respetarán los pactos económicos recogidos en el mismo, sin posibilidad de inaplicar los artículos referidos a cuestiones económicas ni el artículo 17 relativo al complemento en caso de inicio de incapacidad temporal, igualmente se respetará la jornada máxima anual de 1700 horas. Es decir, si durante la vigencia del convenio, concurriesen causas económicas, técnicas organizativas o de producción que impidiesen la aplicación total o parcial de los artículos referidos la empresa no podrá dejar de aplicar los artículos mencionados, salvo acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria. En todo lo no regulado en este artículo habrá que acudir con carácter supletorio a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores.

**CLÁUSULA TRANSITORIA**

Dadas las especiales circunstancias en el desarrollo de la negociación de este convenio, si a la finalización de la vigencia de éste, la plantilla sufriese una pérdida de poder adquisitivo (entendiendo como tal, que se hubiese producido un incremento del IPC superior al 12% respecto al periodo transcurrido desde inicio del año 2024 hasta final del año 2026), a 1 de enero de 2027 se incrementarán todos los conceptos sujetos a revisión salarial aplicando el diferencial que resulte.

**TABLA SALARIAL DEL AÑO 2024**

AÑO 2024													
	SALARIO BASE *15	PLUS CONVENIO 15*	PLUS VESTUARIO 12*	PLUS HERRA- MIENTAS *12	PLUS TRANSPOR- TE 12*	PLUS DE RECAUDA- CIÓN *12	QUEBRANTO DE MONEDA *12	PLUS TURNICIDAD *12	PLUS CONDUCCIÓN 12*	PLUS FESTIVO DT	PLUS DOMINGO DT	PLUS DÍA NOCTUR- NO DT	PLUS HORA NOCTUR- NA DT
ENCARGADO	1354,35	639,84	0,00	0,00	58,11	0,00	0,00	30,26	37,83	55,03	50,41	24,73	3,09
CONDUCTOR	1354,35	372,37	0,00	0,00	58,11	0,00	0,00	30,26	37,83	55,03	50,41	24,73	3,09

AÑO 2024													
	SALARIO BASE *15	PLUS CONVENIO 15*	PLUS VESTUARIO 12*	PLUS HERRAMIENTAS *12	PLUS TRANSPORTE 12*	PLUS DE RECAUDACIÓN *12	QUEBRANTO DE MONEDA *12	PLUS TURNICIDAD *12	PLUS CONDUCCIÓN 12*	PLUS FESTIVO DT	PLUS DOMINGO DT	PLUS DÍA NOCTURNO DT	PLUS HORA NOCTURNA DT
INSPECTOR	1354,35	197,96	67,45	13,86	58,11	100,88	0,00	0,00	37,83	55,03	50,41	24,73	3,09
JEFE ADMINISTRATIVO	1354,35	352,17	0,00	0,00	58,11	0,00	100,88	30,26	0,00	55,03	50,41	0,00	0,00
ADMINISTRATIVO	1281,07	181,13	0,00	0,00	58,11	0,00	100,88	30,26	0,00	55,03	50,41	24,73	3,09
CONTROLADOR	1208,56	170,88	67,45	13,86	58,11	0,00	0,00	0,00	37,83	55,03	50,41	24,73	3,09
AYTE. S. GRUAS.	1190,99	170,88	67,45	0,00	58,11	0,00	0,00	30,26	0,00	55,03	50,41	24,73	3,09

### TABLA SALARIAL DEL AÑO 2025

Diferencia salarial al año anterior 2024: 3%.

AÑO 2025													
	SALARIO BASE *15	PLUS CONVENIO 15*	PLUS VESTUARIO 12*	PLUS HERRAMIENTAS *12	PLUS TRANSPORTE 12*	PLUS DE RECAUDACIÓN *12	QUEBRANTO DE MONEDA *12	PLUS TURNICIDAD *12	PLUS CONDUCCIÓN 12*	PLUS FESTIVO DT	PLUS DOMINGO DT	PLUS DÍA NOCTURNO DT	PLUS HORA NOCTURNA DT
ENCARGADO	1394,98	659,03	0,00	0,00	59,85	0,00	0,00	31,17	38,97	56,68	51,92	25,48	3,19
CONDUCTOR	1394,98	383,54	0,00	0,00	59,85	0,00	0,00	31,17	38,97	56,68	51,92	25,48	3,19
INSPECTOR	1394,98	203,90	69,47	14,28	59,85	103,91	0,00	0,00	38,97	56,68	51,92	25,48	3,19
JEFE ADMINISTRATIVO	1394,98	362,74	0,00	0,00	59,85	0,00	103,91	31,17	0,00	56,68	51,92	0,00	0,00
ADMINISTRATIVO	1319,50	186,56	0,00	0,00	59,85	0,00	103,91	31,17	0,00	56,68	51,92	25,48	3,19
CONTROLADOR	1244,82	176,01	69,47	14,28	59,85	0,00	0,00	0,00	38,97	56,68	51,92	25,48	3,19
AYTE. S. GRUAS.	1226,72	176,01	69,47	0,00	59,85	0,00	0,00	31,17	0,00	56,68	51,92	25,48	3,19

### TABLA SALARIAL DEL AÑO 2026

Diferencia salarial al año anterior 2025: 3%.

AÑO 2026													
	SALARIO BASE *15	PLUS CONVENIO 15*	PLUS VESTUARIO 12*	PLUS HERRAMIENTAS *12	PLUS TRANSPORTE 12*	PLUS DE RECAUDACIÓN *12	QUEBRANTO DE MONEDA *12	PLUS TURNICIDAD *12	PLUS CONDUCCIÓN 12*	PLUS FESTIVO DT	PLUS DOMINGO DT	PLUS DÍA NOCTURNO DT	PLUS HORA NOCTURNA DT
ENCARGADO	1436,83	678,80	0,00	0,00	61,65	0,00	0,00	32,10	40,14	58,38	53,48	26,24	3,28
CONDUCTOR	1436,83	395,05	0,00	0,00	61,65	0,00	0,00	32,10	40,14	58,38	53,48	26,24	3,28
INSPECTOR	1436,83	210,02	71,56	14,71	61,65	107,02	0,00	0,00	40,14	58,38	53,48	26,24	3,28
JEFE ADMINISTRATIVO	1436,83	373,62	0,00	0,00	61,65	0,00	107,02	32,10	0,00	58,38	53,48	0,00	0,00
ADMINISTRATIVO	1359,09	192,16	0,00	0,00	61,65	0,00	107,02	32,10	0,00	58,38	53,48	26,24	3,28
CONTROLADOR	1282,17	181,29	71,56	14,71	61,65	0,00	0,00	0,00	40,14	58,38	53,48	26,24	3,28
AYTE. S. GRUAS.	1263,53	181,29	71,56	0,00	61,65	0,00	0,00	32,10	0,00	58,38	53,48	26,24	3,28