de la Frontera y el representante de la federación de COMUNICACIÓN Y TRANSPORTE. Reconociéndose mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

Art. 2.- AMBITO 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.

Art. 3.- AMBITO 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.

Art. 4.- AMBITO TEMPORAL

El Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de Enero de 2007 y su duración será de dos años, es decir, hasta el 31 de Diciembre de 2008.

Art. 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 su vigencia, durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor del nuevo Convenio que lo sustituya.

Art. 6.- ABSORCION Y COMPENSACION

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

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

Art. 7.- GARANTIAS PERSONALES

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

Art. 8.- TRAMITACION 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.

Art. 9.- COMISION 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.

Art. 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. Transcurridos 60 días sin llegar a un acuerdo, se iniciarán negociaciones para un nuevo Convenio Colectivo.

Art. 11.- LEGISLACION 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.- REGULACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

I - MATERIAS DE INDOLE ECONOMICO

Art. 12.- RETRIBUCIONES

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

Art.13.- SALARIO BASE Y PLUS CONVENIO

El salario base y Plus Convenio para cada categoría profesional y para el año 2007 será el establecido en el ANEXO I que se corresponden con el IPC Prev aplicado sobre las tablas definitivas del 2006.

Para el año 2.008: IPC Previsto (2%).

Si el IPC real al final de cada año de vigencia del convenio fuera superior al 4% (para cada año respectivamente), se actuará en consecuencia, incrementando las tablas con la diferencia entre el 4% y el IPC real, y de ser así, 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 los conceptos de tablas en el presente convenio. (Si el IPC real al final del año no es superior al 4%, no procederá realizar revisión alguna).

Art.- 14.- PLUS DE CALIDAD.

Para el 2007 los trabajadores percibirán un plus salarial por la calidad en el desarrollo del servicio prestado correspondiente a 10 días de salario base más plus convenio y se pagará prorrateada en 12 meses utilizando la siguiente formula:

$$\frac{(\text{Salario base + Plus Convenio})\ /30*10}{12}$$

Para el 2008 los trabajadores percibirán un plus salarial por la calidad en el desarrollo del servicio prestado correspondiente a 20 días de salario base más plus convenio y se pagará prorrateada en 12 meses utilizando la siguiente formula (no se consolidará la cantidad percibida por este concepto en el año 2007):

$$\frac{(\text{Salario base + Plus Convenio})\ /30*20}{12}$$

Art. 15.- 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 el 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 el 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 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.

Art. 16.- 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, plus convenio y complemento personal de 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.

Art. 17.- 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 carácter extrasalarial de 401,44 euros en el año 2007 (ANEXO I), que se corresponde con el IPC previsto (2%) aplicado sobre las tablas definitivas del 2006. Esta cantidad se cobrará en doce mensualidades a razón de 33,42 euros al mes.

Para el año 2008: se aplicará una subida del IPC Prev (2%).

En caso de que el IPC real y definitivo para cada uno de los años de vigencia de Convenio sea superior al 4%, se le aplicará la revisión en la forma prevista en el art. 13 del Convenio Colectivo

Art. 18.- PLUS TRANSPORTE

Los trabajadores/as percibirán en concepto plus transporte la cantidad extrasalarial anual de 673,32 euros en el año 2007 (ANEXO I), que se corresponde con el IPC previsto (2%) aplicado sobre las tablas definitivas del 2006. Esta cantidad se cobrará en doce mensualidades a razón de 56,11 euros al mes.

Para el año 2008: se aplicará una subida del IPC Previsto (2%).

En caso de que el IPC real y definitivo para cada uno de los años de vigencia de Convenio sea superior al 4%, se le aplicará la revisión en la forma prevista en el art. 13 del Convenio Colectivo

Art.18.- PLUS ACTIVIDAD:

Los trabajadores/as percibirán en concepto plus actividad la cantidad anual de 166,68 euros en el año 2007 (ANEXO I), que se corresponde con el IPC previsto (2%) aplicado sobre las tablas definitivas del 2006. Esta cantidad establecida como un incentivo por determinados cambios que en el desarrollo del trabajo se han producido, y se cobrará en doce mensualidades a razón de 13,89 euros al mes:

Para el año 2008: se aplicará una subida del IPC Previsto)

En caso de que el IPC real y definitivo para cada uno de los años de vigencia de Convenio sea superior al 4%, se le aplicará la revisión en la forma prevista en el art. 13 del Convenio Colectivo

Art. 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.

Art. 20.- HORAS EXTRAORDINARIAS

La retribución se hará de acuerdo con la siguiente fórmula:

(para el año 2007)

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

(para el año 2008)

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

Siendo :

S.B. SALARIO BASE

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

P.CONV. PLUS CONVENIO

Art.21.- ANTICIPOS

El trabajador/a podrá solicitar por escrito a la Empresa un anticipo. La Empresa estudiará la forma de hacerlo efectivo. El anticipo a cuenta tendrá un importe máximo de una mensualidad de salario y parte proporcional de paga extraordinaria devengada; el anticipo deberá devolverse en la mensualidad siguiente y en el mes de cobro de la paga extraordinaria de que se trate, respectivamente.

II - MATERIAS DE INDOLE LABORAL

1.- JORNADA DE TRABAJO

Art. 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 2007: de 1.731 horas de trabajo efectivo, en cómputo de 39 horas semanales efectivas de media por trimestre.

Para el año 2008: de 1.731horas 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 atendrá 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.

Art. 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 descansaran 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 que se aplico este artículo, quedará sin efecto el presente artículo, volviendo a tener efecto el 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

Art. 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.

Art. 25.- VACACIONES

El período de vacaciones anuales retribuido, no sustituible por compensación económica será de 31 días 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 del inicio de estas, suspenderá las vacaciones; de modo que las vacaciones se fijaran, de común acuerdo para su disfrute en otro periodo.

El período 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.

Art. 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 de 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 con 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 curso 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 ocho 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 entre, un octavo 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 de 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 entre, un octavo 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.

ART. 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. (durante estos cuatro días se mantendrá de alta al trabajador en la empresa)

Art. 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 a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. De conformidad con el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.
- También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por 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 período de suspensión contractual. De no realizarla en este plazo, se entenderá decaída la reserva de puesto de trabajo y el trabajador pasará a tener la misma condición que el excedente de carácter voluntario, a menos que acredite el derecho al nacimiento de un nuevo período de excedencia forzosa.

B) La excedencia voluntaria, deberá ser solicitada por escrito a la empresa tan pronto