Diputación Provincial de zamora (1 de 1)
Exoma. Diputación Provincial de Zamora
Fecha Firma: 15/09/2026
HASH: 6e4fb93fe2906461b584590e6d656d

II. Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ZAMORA
OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Resolución de 11 de septiembre de 2026 de la Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Zamora, por la que se dispone el registro y la publicación del texto del convenio colectivo de la empresa "Dornier, S.A.", concesionaria del servicio ORA en la ciudad de Zamora (Código del Acuerdo 49001251012010/ Localizador ET88JZ12).

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa concesionaria del servicio ORA en la ciudad de Zamora, "Dornier, S.A.", con Código de Acuerdo número 49001251012010, suscrito con fecha 10 de julio de 2026, de una parte, por la representación de la dirección de la empresa, y, de otra, por la representación legal de los trabajadores, y 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; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla y León en materia de trabajo, y Orden PRE/813/2022, de 1 de julio (BOE 5 de julio), por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León y en el Decreto 12/2026, de 29 de junio (BOCyL de 30 de junio), por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Industria, Universidades, Empleo y Comercio, esta Oficina Territorial de Trabajo resuelve:

Primero: Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Zamora, 11 de septiembre de 2026.-La Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, María L. Villar Rodríguez.

Cód. Validación: 5LGDAZ43W6H4GSLMP93C59MGK
Verificación: https://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 1 de 17

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "DORNIER, S.A."
CONCESIONARIA DEL SERVICIO ORA EN LA CIUDAD DE ZAMORA

Artículo 1.- Objeto y partes signatarias: El presente convenio colectivo regula las condiciones laborales existentes entre la empresa "Dornier, S.A." concesionaria del servicio de la Ordenanza Reguladora de Aparcamientos (ORA) en la ciudad Zamora y sus trabajadores.

Son partes firmantes del presente convenio colectivo de una parte "Dornier, S.A." y por parte de los trabajadores el delegado de personal del centro de trabajo afiliado al sindicato USO (Unión Sindical Obrera).

Artículo 2.- Ámbito territorial: El presente convenio colectivo se extenderá al centro de trabajo que la empresa concesionaria de la ORA tiene en Zamora.

Artículo 3.- Ámbito personal: El presente convenio afectará a la totalidad del personal que preste sus servicios en la empresa concesionaria de la ORA, en Zamora, con la excepción del personal de alta dirección, previsto en el artículo 2.º apartado a) del Estatuto de los Trabajadores.

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

Artículo 4.- Vigencia: El presente convenio tendrá una vigencia de dos años, y se extenderá desde el 1 de enero de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2027.

Este convenio entrará en vigor el día siguiente al de su firma, independientemente de la fecha de su publicación en el boletín oficial correspondiente.

Artículo 5.- Denuncia y prórroga: El convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, si bien, la denuncia deberá realizarse por escrito y con una antelación máxima de dos meses a la fecha en que finalice su vigencia.

Caso de no existir denuncia expresa a 31 de diciembre de 2027, se entenderá que el Convenio queda denunciado automáticamente, comprometiéndose las partes a iniciar las negociaciones de un nuevo Convenio en ese mes. En cualquier caso, este Convenio se entenderá prorrogado en todo su articulado, tanto normativo como obligacional, y en cualquier caso, seguirá en vigor hasta que no se logre un acuerdo expreso al respecto.

Artículo 6.- Absorción y compensación: De conformidad con lo establecido en el artículo 26.5 del Estatuto de los trabajadores, operará la compensación y absorción cuando las retribuciones realmente abonadas al trabajador en su conjunto y cómputo anual sean más favorables que las fijadas en el presente convenio colectivo.

Artículo 7.- Garantías personales: Se respetarán, en todo caso, las condiciones más beneficiosas que en cómputo anual y a título personal viniera disfrutando cada trabajador.

Artículo 8.- 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 por dos representantes de las organizaciones sindicales y dos representantes de la empresa firmante del convenio.

R-202602200

Cód. Validación: 5LGDAZ43W6H4GSLMP93C59MGK
Verificación: https://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 2 de 17

Esta Comisión se reunirá cada vez que lo solicite cualquiera de las partes, como mínimo con cinco días hábiles de antelación, por escrito que incluya el orden del día.

Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañadas de asesores con voz pero sin voto, que podrán ser ajenos a la Empresa, y serán designados libremente por ellas.

Uno de los miembros de la Comisión se encargará de levantar el acta correspondiente a cada sesión. La comisión tendrá que resolver en el plazo de 7 días desde la primera reunión. de Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados en el acta correspondiente a cada reunión y tendrán carácter vinculante para todas las partes.

Todo trabajador tendrá derecho a elevar por escrito sus quejas y reclamaciones en materia relacionada con el presente convenio a la Comisión Paritaria, previa desatención al respecto por parte de la empresa.

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

a) La interpretación, estudio, y vigilancia del grado de cumplimiento de las cláusulas de este Convenio.
b) Estudio de las quejas y reclamaciones que se puedan formular, en relación con el presente Convenio, por los trabajadores, comités de empresa y secciones sindicales, comunicando a los interesados las conclusiones y acuerdos tomados al respecto.
c) Los conflictos de interpretación y aplicación del Convenio.
d) 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.
e) La Comisión Mixta podrá elaborar un informe sobre las cuestiones que las partes estimen convenientes para el mejor desarrollo y aplicación del Convenio
f) En el supuesto de descuelgue o inaplicación del Convenio por parte de la empresa cuando se produzcan las causas previstas en elArtículo 82.3) del Estatuto de los Trabajadores en especial cuando se entiende que concurren causas económicas y de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa previa demostración objetiva, en situación de déficit o perdidas ocasionadas en los dos últimos años anteriores a la fecha de la solicitud de descuelgue, las partes firmantes de este convenio colectivo acuerdan que se someterá a la Comisión Paritaria la cual resolverá el conflicto con valor vinculante, o en su caso la misma designará a un árbitro para que el mismo emita un laudo el cual será vinculante para las partes.
h) Todas las funciones que se deriven del clausulado del presente convenio.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores. En concreto las partes firmantes del presente convenio acuerdan someterse en este puento a lo dipuesto en el III Acuerdo Interprofesional (ASACL III) sobre Procedimiento de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León y determinados Aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León (BOCyL del 23 de noviembre de 2015), en el que se asigna al Servicio Regional de Relaciones Laborales la competencia en sobre esta materia.

R-202602200

Cód. Validación: 5LGDAZ43W6H4GSLMP93C59MGK
Verificación: https://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 3 de 17

Las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, III se resolverán de acuerdo a lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional (ASACL III) sobre Procedimiento de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León y determinados Aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León (BOCyL del 23 de noviembre de 2015), en el que se asigna al Servicio Regional de Relaciones Laborales la competencia en sobre esta materia.

Artículo 9.- Jornada de trabajo: La jornada anual será de 1.730 horas.

El trabajo se desempeñará de lunes a sábado.

Los trabajadores incluidos dentro del ámbito del presente convenio disfrutarán de una pausa de 30 minutos en la jornada de trabajo, 15 minutos en horario de mañana y 15 minutos en horario de tarde, computable como trabajo efectivo.

La jornada laboral empezará y terminará en el centro de trabajo, entendiéndose como centro de trabajo, la sede de la administración de la empresa o la ruta del trabajador, si no existiera la anterior.

El sábado santo se considerará festivo para toda la plantilla y computable como trabajo efectivo. El trabajador o los trabajadores a quienes correspondiese descanso o vacaciones por calendario laboral ese día, podrá disfrutar del descanso en los treinta días anteriores o siguientes. En la semana de las fiestas patronales, la tarde del día anterior al día de San Pedro será fiesta para toda la plantilla y computable como trabajo efectivo. En tanto el Ayuntamiento de Zamora no decrete como libres de regulación estos dos días, se firmará un acta donde se indique la forma de regular dichos periodos.

Los días 24 y 31 de diciembre de cada año, la jornada de tarde se considerará festiva y computable como trabajo efectivo. Con el fin de no dejar el servicio desatendido, el 50% de la plantilla disfrutará de todo el día 24 y el otro 50% todo el día 31.

Cuando una trabajadora, se encuentre embarazada, la empresa procurará que su lugar de incorporación al trabajo se realice en el lugar más próximo a la sede de la dirección. También disfrutará de más descansos dentro de su jornada diaria, respetándose en todo caso la jornada pactada en este Convenio.

Artículo 10.- Calendario laboral: El calendario laboral se negociará, si fuera posible, antes de que finalice el año anterior al de su aplicación, entre el representante de los trabajadores y la empresa, y en cualquier caso, antes de que finalice el primer trimestre del año al que el mismo se refiere.

El calendario laboral comprenderá el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas y otros días hábiles a tenor todo ello de la jornada pactada.

Siempre y cuando las necesidades del servicio y el calendario lo permitan, se cuadrará el mismo de modo que se den todas, o en su caso, algunas de las siguientes circunstancias:

- Los trabajadores descansarán un día laborable a la semana.
- Cuando el descanso semanal coincida en viernes se descansará el sábado siguiente.

El calendario una vez negociado, se expondrá en sitio visible en cada centro de trabajo.

Artículo 11.- Vacaciones. Las vacaciones serán de 30 días naturales, disfrutándose quince días en el período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto,

Cód. Validación: 5LGDAZ43W6H4GSLMP93C59MGK
Verificación: https://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 4 de 17

procurarando que las vacaciones coincidan con las quincenas naturales. La primera quincena de septiembre también se podrá disfrutar como vacaciones de verano, por parte de un máximo de dos trabajadores.

La otra mitad de las vacaciones (15 días) serán disfrutadas el resto del año, no pudiendo comenzar su disfrute en sábado ni en festivo o domingo.

El disfrute del período de vacaciones en los meses de verano será rotativo, de acuerdo con el siguiente orden: 1.ª de julio, 1.ª de agosto, 2.ª de julio y 2.ª de agosto.

Se permitirá el intercambio de los períodos vacacionales entre los trabajadores, siempre que exista acuerdo entre ellos y se comunique a la empresa y a la representación de personal por escrito con una antelación mínima de 15 días.

La situación de IT iniciada antes del comienzo de las vacaciones y que se prolongase al momento del inicio de éstas, o la que sobreviniera una vez iniciadas las vacaciones e imposibilitará su disfrute, suspenderá las mismas. En ambos casos, el periodo de disfrute de vacaciones se fijará en otro momento en que la organización del centro lo permita, siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 12.- Licencias y permisos. Suspensiones.

Se concederán permisos retribuidos por las siguientes causas justificadas:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
b) 2 días naturales por traslado de domicilio habitual.
c) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público conforme señala el Estatuto de los Trabajadores.
d) El tiempo necesario e imprescindible para asistir a exámenes oficiales, incluido el examen para obtener el permiso de conducir.
e) El tiempo necesario para asistir a consulta médica con justificante del médico.
f) Un día natural por matrimonio de padres, hijos, hermanos y nietos, si la boda tiene lugar dentro de un radio de hasta 100 km del domicilio habitual. Serán dos días cuando la boda tenga lugar más allá del radio citado.
g) Cinco días laborables en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de 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.

   Este permiso podrá disfrutarlo el trabajador no necesariamente desde el hecho causante, como mínimo disfrutara 2 días consecutivos o 3 días si es fuera de la provincia.

   Se entenderá por enfermedad grave:

   • La dolencia física o psíquica con secuelas permanentes que limiten la actividad habitual con independencia de su hospitalización.
   • La intervención quirúrgica con anestesia general independientemente de la gravedad o dolencia de la lesión.
   • La simple hospitalización.

   En caso de fallecimiento de familiares de tercer grado de consanguinidad o afinidad se concederá 1 día, si el trabajador tuviera que efectuar un desplazamiento fuera de su provincia de residencia habitual, el permiso será de dos días.

R-202602200

Cód. Validación: 5LGDAZ43W6H4GSLMP93C59MGK
Verificación: https://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 5 de 17

h) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

i) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

R-202602200

Cód. Validación: 5LGDAZ43W6H4GSLMP93C59MGK
Verificación: https://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 6 de 17

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

j) Los trabajadores, previa solicitud, disfrutarán de 3 días de asuntos propios al año, con la posibilidad de que uno de esos días se pueda solicitar fraccionado en periodo de mañana y/o tarde. No podrán disfrutarlos más de un trabajador a la vez, en el caso de solicitar el mismo día varios trabajadores tendra preferencia sobre el primer día el primero que lo solicitó, sobre el segundo día en el caso de solicitarlo varios trabjadores tendra derecho el primero que lo solicite y que no haya disfrutado ninguno de los 2 dias de asuntos propios,sobre el tercer día en el caso de solicitarlo varios trabjadores tendra derecho el primero que lo solicite y que no haya disfrutado ninguno de los 3 dias de asuntos propios.

k) Por bautizo o primera comunión de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el día que se celebre el evento y 2 días en caso de que el evento se celebre fuera de la provincia.

En todos los casos habrá que justificar los permisos y las causas que los moti

Se reconocen a las parejas de hecho los permisos y licencias previstos en los apartados b), c), d), e) f) g), h), i), j). A estos efectos, se entenderá por parejas de hecho aquellas registradas como tal.

Artículo 13.- Horas extraordinarias: La Dirección de la Empresa y el conjunto de los trabajadores, mantendrán una política de mínima realización de horas extraor-

Cód. Validación: 5LGDAZ43W6H4GSLMP93C59MGK
Verificación: https://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 7 de 17

dinarias. El número legal de horas extraordinarias realizadas se efectuará en cómputo individual, y no será superior a 80 horas al año. A estos efectos no se computarán como horas extraordinarias las que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los 4 meses siguientes a su realización.

La compensación de las horas extraordinarias será con descanso equivalente o económicamente, de conformidad con lo que dispone este artículo.

Para hallar el valor económico de horas extraordinarias se aplicará la siguiente fórmula:

$$\text{Hora extraordinaria} = \frac{(\text{SB} + \text{Antg} + \text{P. Vest}) \times 1.75}{\text{Jornada anual}}$$

SB = Salario base.
Antg. = Antigüedad.
P. Vest. = Plus Extrasalarial de Vestuario.

Artículo 14.- Ropa de trabajo: Los trabajadores percibirán como dotación de vestuario o ropa de trabajo la siguiente:

Al incorporarse a la empresa:
- Dos pantalones de invierno con forro polar.
- Dos pantalones de verano.
- Dos polos de manga larga.
- Dos polos de manga corta.
- Un par de zapatos o botas de invierno con Goretex o similar (a elección del trabajador).
- Un par de zapatos de verano.
- Un cuello de forro polar.
- Un par de guantes que permitan el manejo de la PDA.
- Un anorack multiprenda con forro de Goretex o similar.
- Un gorro de invierno.
- Una gorra de verano.
- Un jersey de entretiempo.
- Un cinturón.
- Una riñonera.

Trianualmente, la empresa entregará las siguientes prendas:
- Anorack multiprenda con forro de Goretex o similar.

Bianualmente la empresa entregará las siguientes prendas:
- Bota de invierno de Goretex o similar al trabajador que haya solicitado dicha prenda como calzado de invierno.
- Cuello de forro polar.

Anualmente, a demanda del trabajador, previa solicitud realizada cuando la empresa lo consulte, la empresa entregará las siguientes prendas:
- Un pantalón de invierno con forro polar.
- Un pantalón de verano.
- Un polo de manga larga.

R-202602200

Cód. Validación: 5LGDAZ43W6H4GSLMP93C59MGK
Verificación: https://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 8 de 17

- Un polo de manga corta.
- Un par de zapatos de verano y de invierno (en el caso de que no se haya pedido bota de invierno).

No obstante, lo anterior, cualquier prenda que necesite ser repuesta en cualquier época del año, se podrá solicitar previa presentación de la deteriorada.

Artículo 15.- Reconocimiento médico: La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su trabajo así como los reconocimientos médicos anuales tal y como establece el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El reconocimiento médico será anual, siendo a cargo de la empresa, preferentemente en el primer trimestre y siempre en la misma época para años sucesivos, siendo a cargo de la empresa el desarrollo integral del mismo.

A todas las mujeres que lo deseen, se les hará reconocimiento ginecológico por un especialista.

A todos los hombres a partir de los 50 años se incluira en la analítica un análisis del antígeno prostático especifico (PSA)

Artículo 16. Incapacidad Temporal (IT).-Con independencia de las prestaciones de la Entidad Gestora por Incapacidad Temporal, debida a enfermedad común o profesional y accidente laboral o no laboral, la Empresa abonará un complemento al trabajador, que sumado a las prestaciones legalmente establecidas, garantice un 100% de la totalidad de su salario mensual,entendiéndose por salario mensual el salario base más la antigüedad y los complementos pactados en el presente convenio, hasta la tercera baja por IT en el mismo año natural. A partir de la cuarta baja de IT dentro del mismo año natural, la empresa complementará hasta el 90% de su salario mensual en el caso de enfermedad común y un 100% en el caso de IT por accidente laboral.

Artículo 17.- Antigüedad: El complemento personal de antigüedad se regirá por las siguientes normas:

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

- A los seis años de antigüedad, se percibirá el 9% sobre el salario base
- A los nueve años de antigüedad, se percibirá el 14% sobre el salario base.
- A los doce años de antigüedad, se percibirá el 19% sobre el salario base.
- A los quince años de antigüedad, se percibirá el 21% sobre el salario base.
- A los dieciocho años de antigüedad, se percibirá el 26% sobre el salario base.
- A los veintiún años de antigüedad, se percibirá el 31% sobre el salario base.
- A los veinticuatro años de antigüedad, se percibirá el 36% sobre el salario base.
- A los veintisiete años de antigüedad, se percibirá el 44% sobre el salario base.
- A los treinta años de antigüedad, se percibirá el 50% sobre el salario base.

Los trienios se computarán en razón del tiempo servido en la empresa, comenzándose a devengar desde el primero de enero del año en que se cumple el trienio.

Artículo 18.- Excedencias: Todos los trabajadores fijos afectados por este Convenio Colectivo, tendrán derecho a que se les conceda una excedencia voluntaria de una duración no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, siempre que acrediten al menos un año de antigüedad en la empresa.

Al trabajador en esta situación se le reservará su puesto de trabajo durante el primer año de la excedencia. El trabajador deberá incorporarse a su puesto de tra-

Cód. Validación: 5LGDAZ43W6H4GSLMP93C59MGK
Verificación: https://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 9 de 17

bajo en un plazo máximo de 90 días desde que se solicita el reingreso; transcurrido el mismo, sólo conservará un derecho preferente al reingreso, en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

La petición de reingreso deberá efectuarse al menos, con un mes de antelación a la finalización de la misma.

No podrá utilizarse para prestar servicio en otra empresa que se dedique a la misma actividad, salvo autorización expresa de la empresa a la que solicitó la excedencia.

Artículo 19.- Suspensiones: De acuerdo con lo establecido en el artículo 48 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 20.- Formación: La empresa facilitará a sus trabajadores, siempre que se produzca una implantación tecnológica, de tipo mecánico o modificación de sistema de trabajo, la formación necesaria para la adaptación y reciclaje de los trabajadores a la nueva situación.

Dada la importancia que tiene la formación de trabajadores del sector, se acuerda dentro del pacto firmado entre el Gobierno, Sindicatos y Patronal, que la Comisión Paritaria del convenio participe en la programación y desarrollo de las acciones formativas en la empresa.

Artículo 21.- Contratación: La duración de los contratos temporales estará sujeta a los límites que marque el Estatuto de los trabajadores.

La empresa, cuando tenga la necesidad de cubrir plazas vacantes o de nueva creación, ofertará en régimen de promoción interna a todo el personal existente dentro de la empresa, el cual deberá conocer el perfil que requiere la empresa. En todo caso los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

En el caso de que ninguno de los trabajadores de la empresa cumpliera el perfil requerido, la empresa recurrirá al personal externo.

El delegado de personal de la empresa podrá ser oído, en los casos en que la empresa tenga necesidad de cubrir plazas vacantes o de nueva creación.

Artículo 22.- Retribuciones: Las partes acuerdan los siguientes incrementos salariales anuales durante los años de vigencia del convenio.

- 2026 - 2,90%
- 2027 - 2,95%

La aplicación de los anteriores incrementos se realizará sobre los conceptos que figuran en el el Anexo n.º II. El incremento previsto para 2026 se aplicará de forma retroactiva desde enero de 2026.

Los atrasos derivados de la firma de este Convenio Colectivo se podrán pagar dentro de los tres meses siguientes a la firma del mismo.

Artículo 23.- Plus extrasalarial de vestuario: Todos los trabajadores afectados por este Convenio, que deban utilizar uniforme para realizar su trabajo, percibirán para el mantenimiento de su vestuario una cantidad anual en concepto de plus de vestuario de naturaleza extrasalarial según lo dispuesto en el Anexo II. La citada cantidad se distribuirá en doce mensualidades.

Artículo 24.- Quebranto de moneda: Al personal que preste sus servicios en caja o a quien se exija responsabilidades en orden al arqueo de caja, se le abona-

Cód. Validación: 5LGDAZ43W6H4GSLMP93C59MGK
Verificación: https://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 10 de 17

rá una cantidad anual en concepto de quebranto de moneda según lo dispuesto en el Anexo II. La citada cantidad se distribuirá en doce mensualidades.

Artículo 25.- Dietas y kilometraje: Cuando el trabajador como consecuencia del desempeño de su trabajo se traslade fuera de la localidad en la que trabaja, percibirá la dieta indicada en el Anexo II.

El disfrute de esta dieta se entiende distribuido en los conceptos siguientes:

- 25% comida.
- 25% cena.
- 50% pernoctación.

En los desplazamientos como consecuencia del desempeño del trabajo, si éstos se realizan en coche propio, la empresa abonará a los trabajadores 0,19 euros por kilómetro realizado, más peaje.

Artículo 26.- Pagas extraordinarias: Los trabajadores percibirán dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán a razón de treinta días de salario base y antigüedad. Estas pagas de devengo semestral, se harán efectivas con las nóminas de los meses de junio y diciembre, respectivamente.

Artículo 27.- Subrogación de servicios: Según lo establecido en el Convenio Colectivo General Estatal de Estacionamiento Regulado en Superficie y Retirada y Depósito de Vehículos de la Vía Pública.

Artículo 28.- Faltas y sanciones: Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de los incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcanen las disposiciones legales.

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 graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

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

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas del sector se clasificarán atendiendo a su importancia, y en su caso, a su reincidencia en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo dispuesto a continuación.

Faltas leves.

1.- Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) Hasta tres faltas de puntualidad durante el período 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, aun 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.

R-202602200

Cód. Validación: 5LGDAZ43W6H4GSLMP93C59MGK
Verificación: https://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 11 de 17

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 del 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) No avisar a su jefe inmediato de los defectos del material o la necesidad de éste, para el buen desenvolvimiento del trabajo.
i) 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.
j) Reunirse dos o más controladores/vigilantes en horas de servicio, salvo si es requerida ayuda urgente o tienen permiso de su inmediato superior.
k) Realizar la incorporación al servicio desde lugar distinto al asignado.
l) 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.

Faltas graves.
2.- Se consideran faltas graves las siguientes:
a) Más de tres faltas de puntualidad en un mes no justificadas.
b) Faltar 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. Si 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 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 o a un subordinado.
p) La anulación de denuncias sin causa justificada evidente.
q) La reiterada falta de aseo y limpieza personal.

R-202602200

Cód. Validación: 5LGDAZ43W6H4GSLMP93C59MGK
Verificación: https://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 12 de 17

Faltas muy graves.

3.- Se consideran 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 trabajado más de dos días consecutivos o cuatro alternos al mes sin causa o motivo 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 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 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, 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 de Riesgos Laborales, que entrañen riesgos graves para el trabajador, sus compañeros o terceras personas.

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 verbal.

b) 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 treinta días.

b) Despido.

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

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

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

3.- Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a

Cód. Validación: 5LGDAZ43W6H4GSLMP93C59MGK
Verificación: https://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 13 de 17

los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos aparte el interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente, se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

4.- En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un sindicato, deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los Delegados Sindicales de su empresa, si los hubiere, o a la sección sindical si estuviere constituida en la misma.

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

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

Artículo 29.- Seguro de muerte e invalidez por accidente laboral: La empresa está obligada a concertar un seguro para todos los trabajadores de la empresa que les cubra el riesgo de muerte o invalidez, derivadas ambas de accidente de trabajo, con un capital de 20.000 euros.

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

Artículo 30.- Periodo de descanso no retribuido: Los trabajadores afectados por este convenio colectivo tendrán derecho a disfrutar de un descanso no retribuido al año. La duración de este descanso será de mínimo quince días y de máximo tres meses.

Estando el trabajador obligado a preavisar con una antelación mínima de 15 días antes a la fecha del disfrute. Este periodo no podrá ser disfrutado a la vez por dos trabajadores o más.

Artículo 31.- Responsabilidad Civil y/o Penal: Dadas las especiales características y circunstancias en las que desarrollan las funciones de los trabajadores de la ORA, la dirección de la empresa, les proporcionará la asistencia legal necesaria en caso de que se produzcan algunas de las circunstancias siguientes:

- Reclamación judicial al trabajador como consecuencia de su actuación profesional.
- Reclamación judicial del trabajador a terceros como consecuencia de su actuación profesional.

Artículo 32.- Derechos sindicales: Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán en el ámbito de la empresa:

a) Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en sus estatutos, y a lo establecido en el artículo 8.º de la LOLS.
b) Celebrar reuniones, previa autorización de la empresa, recaudar cuotas o su cobro por descuento en la nómina, distribuir la información sindical, sin perturbar la normal actividad de la empresa.
c) Recibir cuanta información reciban de su sindicato.
d) Disponer de un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo, que garantice el libre acceso y circulación de los trabajadores.

R-202602200

Cód. Validación: 5LGDAZ43W6H4GSLMP93C59MGK
Verificación: https://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 14 de 17

Cada uno de los Delegados de Personal, y de los miembros del Comité de Empresa, dispondran de un crédito de 18 horas mensuales retribuidas al año para el ejercicio de sus funciones de representación. Las horas se podrán acumular entre los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal con las siguientes condiciones:

- Deberán contar con la autorización expresa y por escrito de los afectados, comunicándoselo a la dirección de la empresa.
- La acumulación de las horas, será por un año de duración, pudiéndose pactar con la empresa períodos inferiores.

No se computarán como horas sindicales, las destinadas a reunirse con la empresa o con los organismos de la Admón., cuando sean éstos los organismos convocantes.

Artículo 33.- Jubilación parcial: Se estará a lo dispuesto, en cada momento, en lo regulado al respecto en el Convenio Colectivo General de Ámbito Estatal para el Sector del Estacionamiento Regulado en Superficie y Retirada y Depósito de Vehículos de la Vía Pública

ANEXO I

DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS: PUESTOS DE TRABAJO Y TAREAS ENCOMENDADAS

Se establecen dos Grupos Profesionales atendiendo a la homogeneidad de las tareas en cada uno de los puestos de trabajo que incluyen: Soporte y Operativo.

1.- Grupo Soporte.

- Jefe/a de Servicio.

Es quien, bajo las instrucciones de la Dirección, lleva la responsabilidad de la organización, gestión y funcionamiento de los distintos departamentos o servicios en que se estructura la Empresa dando órdenes al personal a su cargo que requieran tales departamentos o servicios.

- Auxiliar Administrativo/a.

Es aquel personal que realiza operaciones administrativas elementales o de poca complejidad y, en general, aquellas funciones que fundamentalmente son mecánicas. Entre sus funciones estará detectar y resolver problemas operativos como errores de operación o de máquina, atender llamadas telefónicas, atender a clientes o usuarios facilitando todo tipo de información y asistencia, atender el servicio de mensajería interna, usando la emisora y encargándose de la transmisión de los mensajes recibidos de los/as Controladores/as (voz/datos) a los/as destinatarios/as finales y viceversa, llevar el mantenimiento de inventarios así como dar apoyo a labores de mantenimiento básico para garantizar la operatividad de las oficinas, garantizar el funcionamiento de equipos al igual que hacer un seguimiento y control de servicios contratados o productos comprados.

2.-Grupo Operativo.

Técnico/a de Mantenimiento.

Es el personal que en posesión de los conocimientos técnicos adecuados y del carnet de conducir tipo B, y a las órdenes del jefe/a de servicio o su superior/a, tiene la responsabilidad de la organización, gestión y funcionamiento de la progra-

Cód. Validación: 5LGDAZ43W6H4GSLMP93C59MGK
Verificación: https://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 15 de 17

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

Inspector/a.

Es el personal que, siguiendo las instrucciones de la dirección de la empresa, o de la jefatura inmediata, se responsabiliza de la organización y funcionamiento de los/as Controladores/as y gruistas, a los cuales podrá dar las oportunas órdenes relacionadas con su puesto de trabajo, y a los que podrá controlar en su ruta. Así mismo, efectuará, cuando sea requerido para ello, informes o estadísticas sobre los/as Controladores/as y todos aquellos cometidos que sean adecuados para el fiel cumplimiento de su función.

Controlador/a ORA.

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

	GRUPOS PROFESIONALES		
	SOPORTE	OPERATIVO	NIVEL SALARIAL
PUESTOS DE TRABAJO	JEFE/A DE SERVICIO		N-1
		TÉCNICO/MANTENIMIENTO	N-2
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	INSPECTOR/A	N-3
		CONTROLADOR/A ORA	N-4

R-202602200

Cód. Validación: 5LGDAZ43W6H4GSLMP93C59MGK
Verificación: https://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 16 de 17

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

Si fuera preciso contratar a una persona con categoría y/o condiciones laborales distintas a las aquí reguladas, la Comisión Paritaria del Convenio se reunirá para definir las funciones correspondientes a esa nueva categoría profesional y su nivel salarial.

ANEXO II

TABLA SALARIAL AÑO 2026					
NIVEL SALARIAL	CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS QUEBRANTO DE MONEDA	PLUS VESTUARIO	TOTAL
		14	12	12	
GRUPO SOPORTE					
1	JEFE/A DE SERVICIO	1.892,82 €	57,68 €		27.191,63 €
3	AUX. ADMINISTRATIVO/A	1.300,82 €		61,01 €	18.943,63 €
GRUPO OPERATIVO					
2	TECNICO/A MANTENIMIENTO	1.572,62 €		61,01 €	22.748,70 €
3	INSPECTOR/A OFICIAL/A DE OFICIOS VARIOS	1.300,82 €		61,01 €	18.943,63 €
4	CONTROLADOR/A ORA	1.213,99 €		61,01 €	17.727,97 €

QUEBRANTO DE MONEDA	57,68 €
DIETA	59,29 €

Actualización año 2026 2,90%

TABLA SALARIAL AÑO 2027					
NIVEL SALARIAL	CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS QUEBRANTO DE MONEDA	PLUS VESTUARIO	TOTAL
		14	12	12	
GRUPO SOPORTE					
1	JEFE/A DE SERVICIO	1.948,66 €	59,38 €		27.993,79 €
3	AUX. ADMINISTRATIVO/A	1.339,20 €		62,81 €	19.502,47 €
GRUPO OPERATIVO					
2	TECNICO/A MANTENIMIENTO	1.619,01 €		62,81 €	23.419,79 €
3	INSPECTOR/A OFICIAL/A DE OFICIOS VARIOS	1.339,20 €		62,81 €	19.502,47 €
4	CONTROLADOR/A ORA	1.249,81 €		62,81 €	18.250,95 €

QUEBRANTO DE MONEDA	59,38 €
DIETA	61,04 €

Actualización año 2027 2,95%

R-202602200

Cód. Validación: 5LGDAZ43W6H4GSLMP93C59MGK
Verificación: https://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 17 de 17