

**CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL**

*RESOLUCIÓN de 27 de febrero de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de la Empresa "Estación ITV Vega Baja, SA". (2024060882)*

Visto el texto del "Convenio Colectivo Estación ITV Vega Baja, SA" (código convenio REGCON 81100111012017), que fue suscrito con fecha 15 de junio de 2023, de una parte, por los representantes de la empresa y de otra por los delegados de personal elegidos en representación 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, y Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA:

**Primero.** Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

**Segundo.** Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 27 de febrero de 2024.

La Directora General de Trabajo,

PILAR ESPADA BUENO



CONVENIO COLECTIVO ESTACIÓN ITV VEGA BAJA, SA, PARA EL  
DESARROLLO DE SU ACTIVIDAD DE INSPECCIÓN TÉCNICA DE VEHÍCULOS  
EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EXTREMADURA

TÍTULO I

**Disposiciones Generales**

**Artículo 1. Comisión negociadora.**

El presente Convenio colectivo tiene por objeto regular las relaciones laborales y sociales entre la empresa Estación ITV Vega Baja, SA, y sus empleados en Comunidad Autónoma de Extremadura, y ha sido acordado, de una parte, por la Dirección de la empresa, y de otra, por la representación de los trabajadores de la empresa en Extremadura.

La Comisión Negociadora está formada:

1. Por la Empresa: Tres representantes nombrados por la misma.
2. Por los Trabajadores: Tres representantes nombrados, de entre los delegados de personal, por los propios delegados de personal de cada uno de los distintos Centros de Trabajo que la empresa tiene en la Comunidad Autónoma de Extremadura.

**Artículo 2. Ámbito.**

Ámbito territorial: Este Convenio es de aplicación a todos los centros de trabajo que la empresa Estación ITV Vega Baja, SA, posea en la Comunidad Autónoma de Extremadura, destinados a la inspección técnica de vehículos, en virtud, tanto de los contratos concesionales suscritos con el Gobierno de la Comunidad Autónoma de Extremadura y/o de acuerdo con la legislación vigente en dicha materia.

Se entiende por centro de trabajo la estación de inspección técnica de vehículos que se conceptúa con el carácter de fija. No se considerarán centros de trabajo las UMAS (Unidades Móviles Agrícolas) y las estaciones móviles para inspección de vehículos ligeros las cuales están adscritas a las estaciones fijas asignadas por la empresa; así como las autorizadas tras el contrato concesional por la Administración con ubicación fija pero catalogadas como estación móvil, al estar adscritas a una estación fija.

Ámbito personal o funcional: El presente Convenio afecta a todo el personal de Estación ITV Vega Baja, SA, en esta Comunidad Autónoma, con excepción de la Dirección General, los Directores con facultades de representación mercantil, la Dirección Técnica para esta Comunidad Autónoma y aquellas otras personas con las que exista un acuerdo escrito de no afectación, así como los supuestos regulados en los artículos 1.3º y 2 del Estatuto de los Trabajadores.



Ámbito Temporal: El presente Convenio colectivo entrará en vigor a todos los efectos el 1 de enero de 2.023 y concluirá el 31 de diciembre de 2.026 prorrogándose a su vencimiento anualmente por tácita reconducción, en sus propios términos en tanto no se solicite su revisión y se formule su necesaria denuncia. Ello no obstante, si su publicación fuese posterior a dicha fecha se aplicará con efectos retroactivos, salvo disposición expresa en contrario establecida en el articulado del mismo.

Al término de la vigencia temporal del presente Convenio y en tanto no se sustituya por otro nuevo, quedará subsistente el contenido del mismo, salvo disposición legal en contrario.

### **Artículo 3. Denuncia y revisión.**

Cualquiera de las dos partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio notificándolo a la otra parte por escrito con una antelación máxima de tres meses y mínima de un mes a contar a la fecha de su vencimiento.

Una vez realizada la denuncia, las partes podrán entregarse mutuamente la plataforma de negociación, debiendo constituirse la Mesa Negociadora, en los términos establecidos en el artículo 1, salvo por lo que respecta a la representación de los trabajadores, que será mediante la elección de entre los representantes de los trabajadores de los distintos centros de trabajo, y por ellos mismos, en el número de tres, todo ello, en el plazo máximo de quince días a partir de la entrega de dicha plataforma. El procedimiento de elección será el establecido en el artículo 7 respecto a la Comisión Paritaria.

Si denunciado el Convenio, las negociaciones se prorrogasen por un período que excediese de la vigencia del mismo, éste se entenderá prorrogado hasta la fecha de entrada en vigor del nuevo Convenio. Las partes pueden pactar en el nuevo Convenio las fórmulas que estimen oportunas para el período que media entre la fecha de terminación del Convenio anterior y la entrada en vigor del nuevo Convenio.

Para la revisión de cualquiera de los artículos del presente Convenio, con el fin de adaptarlo a las circunstancias y/o legislación vigente en cada momento, así como para las revisiones económicas y/u horarias anuales, se constituirá la Comisión Negociadora de acuerdo con los procedimientos legales establecidos y, en su defecto, con el regulado en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 4. Garantías personales.**

Todas las condiciones económicas y de jornada laboral que se establecen en el presente Convenio son compensables, en cómputo anual, con las mejoras de cualquier tipo que viniera anteriormente satisfaciendo la empresa, bien sea por imperativo legal, pacto entre partes, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la empresa o por cualquiera otra causa.



Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica de todos o algunos de los conceptos retributivos o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica, si considerados aquellos en su totalidad, superan el nivel total del Convenio, debiéndose entender en caso contrario absorbidos por las mejoras pactadas en el mismo.

Se considerarán como derechos adquiridos, a título personal, las situaciones que de hecho y materialmente se vengan realizando a la fecha de la firma de este Convenio que, computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo.

#### **Artículo 5. Normas supletorias.**

Para todo lo no específicamente dispuesto en el presente Convenio será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales y reglamentarias de carácter general, y el Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la tecnología y los servicios del sector del metal, o aquel que contemple la actividad de la Inspección Técnica de Vehículos, aplicándose con sujeción estricta al principio de jerarquía normativa.

El presente Convenio comprende y refunde los pactos convenidos entre la dirección de la empresa y los representantes legales de los trabajadores anteriores a su entrada en vigor.

#### **Artículo 6. Vinculación a la totalidad y principio de conversión contractual.**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo, por lo que la aplicación de sus cláusulas deberá hacerse en su integridad y sin exclusión de ninguna de ellas.

En el caso de existencia de alguna condición más beneficiosa, esta se aplicará sobre el orden normativo básico de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores y con exclusión absoluta de los contenidos del presente convenio.

En el caso de declararse nula o contraria a la ley cualquiera de las cláusulas y condiciones del presente Pacto, las partes se comprometen a sustituirla por otra en los términos más parecidos posibles y legalmente aceptables. Asimismo, las partes convienen que la nulidad de cualquier estipulación del presente pacto no afectará a la validez de las restantes estipulaciones del mismo, que se mantendrán en vigor surtiendo plenos efectos. Lo establecido en el presente párrafo será de aplicación siempre y cuando la nulidad de una estipulación del presente pacto y/o su sustitución por otra legalmente aceptable no perjudique las ventajas o incrementen las obligaciones de la otra parte de manera significativa.

No obstante, las cláusulas recogidas en el artículo 12 y del artículo 17 al 24 del presente pacto forman un todo global en el que quedan compensadas recíprocamente las obligaciones



y derechos de las partes, de manera que la anulación de cualquiera de ellas conllevará la anulación, con la misma fecha de efectos, de todo el pacto. Si se produjese este supuesto, las partes negociarán un nuevo acuerdo que salve las cláusulas anuladas, con una redacción que sea ajustada a derecho y que reequilibre los intereses de las partes.

### **Artículo 7. Comisión Paritaria.**

Para resolver las cuestiones que se puedan presentar sobre interpretación y aplicación del presente Convenio se constituye una comisión paritaria integrada por tres representantes legales de los trabajadores elegidos por todos los nombrados en cada centro de trabajo y de entre ellos, y tres representantes de la Dirección de la Empresa.

El procedimiento de elección de la representación por parte de los trabajadores será el siguiente:

La convocatoria se hará por al menos 1/3 de todos los delegados electos del conjunto de los centros de trabajo existentes en la Comunidad de Extremadura.

Podrán presentarse cualquiera de los nombrados como delegados de personal en cualquier centro de trabajo, siendo elegidos los tres que mayor número de votos hayan obtenido, en caso de empate se dirimirá por sorteo entre los que tengan que cubrir cualquiera de las tres plazas.

Serán a su vez nombrados dos suplentes que corresponderá a los que hayan quedado, en número de votos, tras el tercer nombrado, y para caso de empate se seguirá el procedimiento establecido en el párrafo anterior.

De la convocatoria y de la presente elección se levantará acta, que, firmada por las partes intervinientes, se le dará copia a la empresa como acreditación de los miembros elegidos de la Comisión y sus suplentes y su legitimidad para negociar.

Las reuniones de la comisión paritaria serán convocadas por escrito, a propuesta de la mitad de sus miembros, con una antelación mínima de quince días. En el escrito de convocatoria se precisarán los puntos del orden del día a tratar. El lugar de la reunión será fijado por la empresa, de entre sus distintos centros de trabajo, y la comparecencia será obligatoria para ambas partes, a no ser que antes de su celebración por mutuo acuerdo se resuelvan los puntos debatidos.

Requisitos para la constitución de la Comisión Paritaria:

El quórum mínimo de asistencia de la comisión paritaria será de 4 vocales, dos en representación de los trabajadores y dos en representación de la empresa.



Competencias: A la Comisión Paritaria se le atribuye específicamente el conocimiento de las siguientes cuestiones:

- La adecuación de incrementos salariales para los años de vigencia del Convenio.
- El tratamiento de las cláusulas de divulgación salarial, de acuerdo a lo que prevé el artículo anterior.
- Vigilancia de lo pactado.
- Conciliación de aquellos problemas o cuestiones que les sean sometidas por las partes.
- Interpretación del Convenio.
- Cualquier otra que le venga establecida en el presente Convenio.

Como trámite previo y preceptivo de toda actuación administrativa o judicial, las partes firmantes de este Convenio se obligan a poner en conocimiento de la comisión paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos de carácter general, pudieran plantearse en relación a la interpretación del Convenio y aplicación del mismo, a fin de que, si fuera posible, se resuelva el problema planteado o, si no fuera posible, se emita dictamen al respecto. La Comisión paritaria, una vez recibido el escrito de una de las partes dispondrá de un plazo no superior a 15 días hábiles para resolver la cuestión planteada.

Cuando en el seno de la Comisión exista un conflicto, las partes se comprometen a someterse al procedimiento de mediación, con carácter previo a la vía jurisdiccional.

La constitución de la Comisión Paritaria se realizará en un plazo no superior a quince días desde la publicación de este Convenio, y en ella se tratará de arbitrar los medios necesarios para su buen funcionamiento.

Además de las funciones establecidas, la Comisión Paritaria, tendrá la de verificar las condiciones de salud laboral de los centros de trabajo, cuando alguna de las partes firmante lo soliciten.

A fin de lograr la máxima celeridad al procedimiento, se utilizarán los medios telemáticos en el funcionamiento de la Comisión Paritaria, a efectos de comunicación.

Los acuerdos que pueda adoptar por unanimidad la Comisión Paritaria en este tema, tendrán carácter vinculante.

#### **Artículo 8. Procedimiento de descuelgue del presente Convenio.**

Al objeto de conseguir la necesaria estabilidad económica, las condiciones de trabajo pactadas en el presente Convenio, no serán de necesaria y obligada aplicación cuando se den las



circunstancias a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, o cuando por resolución de la Administración competente para el establecimiento o modificación de las tarifas a aplicar por la prestación del servicio de inspección técnica de vehículos, apruebe una reducción tarifaria durante dos años consecutivos.

En el supuesto de que las circunstancias contempladas en el párrafo anterior concurren, se podrá descolgar de dicha aplicación.

Podrá ser causa de descuelgue respecto de lo establecido en el artículo sobre revisión salarial cuando las tarifas a aplicar por la prestación de los servicios de inspección técnica de vehículos, e impuestas por la Administración competente, sean reducidas durante dos anualidades consecutivas.

Para poder acogerse a la inaplicación del incremento salarial, la empresa deberá comunicar a los representantes de los trabajadores, su intención de hacerlo en el plazo de 30 días naturales desde la constatación de las causas del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores o bien desde la entrada en vigor de la reducción de tarifas realizada por la Administración tras la reducción realizada en el ejercicio anterior, para la iniciación de un período de consultas cuya duración no podrá exceder de 15 días naturales.

En caso de desacuerdo durante el mismo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria, conforme a lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, que se deberá pronunciar en el plazo de 7 días desde que la discrepancia le haya sido planteada. Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la solución de discrepancias al Servicio Regional de Mediación y Arbitraje. La decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en el período de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y con base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

## TÍTULO II

### **Organización del trabajo y contratación. Relaciones Individuales del Trabajo.**

#### **Artículo 9. Organización del trabajo.**

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa o de las personas nombradas por ella, quien la ejercerá de acuerdo con la legislación vigente.

La organización del trabajo, tiene por objeto alcanzar en la empresa, un nivel adecuado de productividad, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales.

Las personas que dentro de la empresa ejerzan mando o potestad de emitir órdenes, deberán ser conocidas por la plantilla de trabajadores y trabajadoras, por cualquier procedimiento que lleve a ello en el que se incluirán sus facultades.



El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen dentro del general cometido de su competencia profesional. Entre ellas están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el desempeño de su cometido principal, o el cuidado y limpieza de las instalaciones, herramientas y puesto de trabajo que estén a su cargo durante la jornada laboral, incluido la apertura y cierre de las instalaciones y sus dependencias.

La organización del trabajo, se extenderá, entre otras, a las cuestiones siguientes:

La determinación de los elementos necesarios (máquinas o útiles) y tareas específicas para que el trabajador pueda alcanzar, al menos, el rendimiento "normal de acuerdo con la organización interna del trabajo (en adelante OIT) u otras directrices de aplicación establecidas por la empresa.

- a) Se entiende por rendimiento "normal" el determinado con arreglo a las especificaciones de la OIT u otras directrices de aplicación.
- b) La fijación de la calidad admisible a lo largo del proceso de trabajo de que se trate.
- c) La exigencia de vigilancia, atención y diligencia, en el cuidado de la maquinaria, instalaciones y utillajes encomendados al trabajador.
- d) La distribución del personal, con arreglo a lo previsto en el presente Convenio.
- e) La adaptación de las cargas de trabajo y rendimientos, a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de métodos operativos o cambio de funciones y variaciones técnicas de máquinas y utillajes.
- f) La implantación de los nuevos sistemas de organización, que impliquen modificación sustancial de las condiciones de trabajo, deberá ir precedida de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores en el seno de la Comisión Paritaria, de duración no superior a quince días desde que sea comunicado por la empresa el objeto de la implantación, sin perjuicio de que su oposición, no impedirá la puesta en vigor del sistema propuesto por la empresa, al margen del derecho de impugnación que le asiste al trabajador, bien individualmente o por conflicto colectivo.

A fin de lograr la máxima celeridad al procedimiento, se utilizarán los medios telemáticos en el funcionamiento de la Comisión Paritaria, a efectos de comunicación.

La actividad se desarrolla en los siguientes centros de trabajo:



1. Herrera del Duque; 2. Azuaga; 3. Don Benito; 4. Valencia de Alcántara; 5. Castuera; 6. Jaraíz de la Vera; 7. Jerez de los Caballeros; 8. Logrosán; 9. Almendralejo, 10. Olivenza, 11. Montijo y 12. Montehermoso.

Adscritas a dichos centros de trabajo y entendiéndose como parte integrante del mismo se encuentran las siguientes unidades móviles:

1. Al centro de trabajo de Don Benito la unidad móvil MOCA 0651.
2. Al de Almendralejo MUL 1052 y MOCA 0652.
3. Al de Valencia de Alcántara MOCA 1054.
4. Al de Jaraíz de la Vera MOCA 1053.
5. Al de Azuaga MOCA 0654.
6. Al de Logrosán la estación móvil de Cáceres 1055.
7. Al de Olivenza la estación móvil de Badajoz 0655 y MOCA 0653.
8. Al centro de Castuera la unidad móvil MUL 1051.
9. Al centro de Herrera del Duque la estación móvil de Villafranca de los Barros 0656.
10. Al centro de Montehermoso la unidad móvil MOCA 1057.

La relación de las presentes unidades móviles o unidades autorizadas por la Administración no excluye la creación o sustitución por otras de acuerdo con lo establecido en los contratos concesionales suscritos entre la empresa y la Administración, adscribiéndose a sus correspondientes centros de trabajo.

#### **Artículo 10. Contratación, período de prueba e ingreso.**

A). De la contratación:

Los contratos se formalizarán de acuerdo con lo establecido en el artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores, estando la empresa obligada, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación a registrar en la oficina pública de empleo.

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades reguladas en la Ley del Estatuto de los Trabajadores o disposiciones complementarias.

La empresa entregará a la representación legal de los trabajadores de cada centro de trabajo una copia básica de todos los contratos que afecten a dicho centro que deban



celebrarse por escrito o en cualquier otra forma, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección o no afecta al Convenio, los cuales deberán ser notificados a la representación legal de los trabajadores de todos los centros de trabajo.

La copia básica contendrá la siguiente información: Nombre del trabajador, fecha de incorporación, tipo de contrato, duración del contrato, nivel o grupo del Convenio, funciones o cometidos, jornada y nivel salarial. En lo que se refiere al nivel salarial se indicará que lo establecido o pactado en el contrato de trabajo respeta lo estipulado en este Convenio Colectivo.

Los procesos de selección deberán promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo y en la promoción profesional, eliminando cualquier sesgo de género que pudiera ser causa de discriminación -directa o indirecta-, estableciendo sistemas estandarizados de selección con pruebas objetivas que permitan cubrir las necesidades productivas y organizativas de la empresa en cualquier momento.

La Empresa en cada proceso de selección asegurará el uso de un lenguaje inclusivo, no sexista, que garantice la presentación de candidaturas por parte de las mujeres y la presencia de éstas en todas las fases del proceso de selección.

La categoría de acceso para el personal de Inspección será como mínimo la de oficial de 2.ª y para el personal administrativo de auxiliar administrativo. En todo caso, se velará por la igualdad de oportunidades, buscando en situaciones idénticas la equidad en el acceso al puesto de trabajo ofertado.

Para grupos profesionales en los que no existe una composición equilibrada, se adoptará una acción positiva hacia el sexo menos representado, en los casos que las personas candidatas tengan una valoración idéntica, con méritos equivalentes, de tal forma que se promueva la contratación de mujeres en puestos masculinizados y de hombres en los sectores feminizados.

Al objeto de fomentar el empleo, las partes se someten a las formas y modelos de contratación establecidos o que se establezcan por la legislación vigente en la materia.

A.1. Respecto de la contratación eventual por circunstancias de la producción:

Se entenderá por circunstancia de la producción el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre y cuando no responda a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores.



Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción, podrán tener una duración máxima de seis meses.

En caso de que el contrato se hubiere concertado por una duración inferior a la establecida en este Convenio, podrá prorrogarse, por una única vez, mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato y su prórroga pueda exceder de dicha duración máxima establecida.

La empresa podrá formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. La empresa solo podrá utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural. Independientemente de las personas que sean trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente en el contrato.

Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. La empresa, en el último trimestre de cada año, deberá trasladar a la representación legal de los trabajadores del centro de trabajo afectado una previsión anual de uso de estos contratos.

La empresa informará mediante anuncio público en cada centro de trabajo de la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizar las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que las demás personas trabajadoras. La presente información deberá ser facilitada a los representantes de los trabajadores en cada centro de trabajo.

Los contratos eventuales tendrán a su término una indemnización de doce días de salario por año de servicio y/o parte proporcional equivalente en su caso.

#### A.2. Respecto de los contratos formativos y en prácticas:

Para aquellos celebrados para la formación en alternancia:

La duración de este contrato será la prevista en el correspondiente plan formativo, con una duración mínima de tres meses y un máximo de dos años y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.



El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

Expirada la duración del contrato, el trabajador o trabajadora no podrá ser contratado de nuevo bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa para la misma actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato, pero sí para obtener otra cualificación distinta. Si concluido el contrato, el trabajador o trabajadora no continuase en la empresa, ésta le entregará un certificado acreditativo del tiempo trabajado con referencia a la cualificación objeto de la formación.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y la lactancia, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento y violencia de género, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

De los celebrados para adquirir práctica profesional:

El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes tengan un título universitario o de formación profesional, de grado medio o superior, certificados de profesionalidad, así como títulos oficialmente reconocidos como equivalentes. Atendiendo a las características del Sector del Metal y de las prácticas a realizar por las personas trabajadoras, la duración del contrato en prácticas no podrá ser inferior a seis meses ni superior a un año.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y la lactancia, nacimiento, adopción guarda con fines de adopción, acogimiento y violencia de género, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

Percibirán una retribución del salario fijado en este convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo por el tiempo de trabajo efectivo. El salario fijado para estos tipos de contratos no podrá ser inferior al 75% durante el primer año y al 85% durante el segundo año.

La indemnización por finalización de contrato en esta modalidad será de ocho días por año trabajado.

A.3. Respecto de los contratos a tiempo parcial regulado en el artículo 12 del estatuto de los trabajadores.

Se formalizará por escrito determinándose las horas concertadas y su distribución, la cual podrá establecerse en cualquiera de las horas de servicio abierto al público pudiéndose



realizar de forma partida con una sola interrupción. Las horas efectuadas se registrarán día a día, totalizándose mensualmente, debiéndose entregar al trabajador copia del resumen de las horas efectuadas mensualmente con su recibo de salarios.

El empresario informará a los trabajadores de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes o de nueva creación para que estos trabajadores puedan solicitar su conversión de contrato a jornada completa o ampliación de horario. La denegación por el empresario deberá ser motivada. Para el supuesto de existir más solicitudes que puestos de trabajo vacante o de nueva creación el empresario se conserva la facultad de elección sin limitación alguna.

El trabajador sólo estará obligado a realizar horas complementarias si estas han sido pactadas en el contrato de trabajo o posteriormente. El número de horas complementarias no podrá exceder del 60% de las horas ordinarias contratadas. Estas horas complementarias deberá conocerlas el trabajador con una antelación mínima de treinta y seis horas.

El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración.

El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos a las reglas establecidas en el presente artículo. En caso de incumplimiento de tales reglas, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario puede, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el treinta por ciento de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas con anterioridad.

La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en el presente convenio.

Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y periodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.



B). Ingreso. Paralelamente a la formalización del contrato de trabajo, se entregará al trabajador una copia del Convenio Colectivo vigente para su conocimiento y aceptación, copia de la parte del manual o normas de calidad de la empresa en relación a las funciones a desempeñar de acuerdo a su puesto de trabajo, así como el protocolo de acoso y plan de igualdad. Seguidamente se procederá a la apertura del correspondiente expediente de personal en el que se incluirá toda la documentación aportada por el trabajador. Este expediente se considerará confidencial y no podrá ser facilitado a terceros, salvo expresa autorización del trabajador o por imperativo legal, debiendo en este caso ser informado el trabajador si no existiese prohibición alguna.

C). Período de prueba. El período de prueba sólo podrá concertarse por escrito. El período de prueba, con excepción de aquellos contratos en las que se encuentra limitada temporalmente o bien en los que no se permite el mismo, en ningún caso podrá exceder de tres meses para los grupos profesionales I y II y de dos meses para el resto de grupos, debiéndose fijar en el contrato el periodo de prueba.

Durante este período tanto el trabajador como la empresa podrán poner fin a la relación laboral sin que ninguna de las partes tenga derecho por ello a indemnización alguna, salvo el percibo de las retribuciones devengadas.

Transcurrido este período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

D). Pruebas de aptitud. La empresa, previamente al ingreso, podrá realizar a los interesados las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas, que consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son los adecuados a la categoría o grupo profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar. El tiempo empleado en estas pruebas no será considerado de trabajo efectivo, ni de periodo de prueba y no podrá exceder de un día.

E). De la extinción de los contratos por causas distintas al despido. El cese de los trabajadores, deberá ser comunicado por la empresa, mediante escrito, con una antelación de 15 días naturales, no obstante la empresa, podrá sustituir este preaviso por una indemnización, equivalente a la cantidad correspondiente al número de días omitidos, calculándose



sobre los conceptos salariales, de las tablas del presente convenio. Así mismo se le dará traslado a la representación de los trabajadores del centro de trabajo al que pertenezca, proporcionándole una copia del escrito de comunicación del cese con la justificación del traslado al trabajador.

**Artículo 11. Deberes del empresario.**

En relación con la prestación del trabajo, la empresa estará obligada a facilitar a los trabajadores cuantos medios sean precisos para la adecuada realización de su cometido, así como los medios de protección necesarios a efectos de su seguridad y salud en el trabajo y velar por el uso efectivo de los mismos y en general a respetar los derechos laborales de los trabajadores establecidos en el artículo 4 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 12. De la Prestación del trabajo y obligaciones específicas.**

La prestación del trabajo, vendrá determinada por lo convenido al respecto en el contrato. La clase y extensión de la prestación serán las que marquen las leyes, así como el presente Convenio, el contrato individual, las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.

Normalmente, sólo se prestará el trabajo corriente. No obstante, temporalmente y por necesidad urgente de prevenir males o de remediar accidentes o daños, o por causas de producción no previstas, deberá el trabajador prestar mayor trabajo u otro distinto del acordado, con obligación por parte de la empresa de indemnizarle de acuerdo con la normativa aplicable al respecto.

La empresa deberá guardar la consideración debida a la dignidad humana del trabajador, así como tener en cuenta la capacidad real de los trabajadores con capacidades diferentes, que, en su caso, presten sus servicios, al adoptar y aplicar medidas de control y vigilancia del cumplimiento de la prestación de trabajo.

El trabajador deberá dar cuenta inmediata a sus Jefes o Responsables directos de los entorpecimientos que observe en la realización de su trabajo, así como de las faltas o defectos que advierta de los útiles, máquinas, herramientas o instalaciones relacionadas con su cometido, que a su vez deberá mantener en adecuado estado de funcionamiento o utilidad en lo que de él dependa.

Para la debida eficacia de la política de prevención de accidentes de trabajo, los trabajadores vienen obligados a utilizar los medios de Protección que les facilite la empresa en cumplimiento de la normativa reguladora correspondiente.

**Artículo 13. Provisión de nuevos puestos de trabajo y vacantes.**

Se cubrirán libremente por la Dirección de la empresa las plazas, sean de nueva creación o vacantes, que hayan de ser ocupadas:

- a) Para los grupos profesionales del I al IV que impliquen función de mando o de responsabilidad organizativa, técnica o formativa a todos o cualquiera de los niveles de la estructura.
- b) Por posiciones estratégicas que sean definidas por la empresa para el cumplimiento de los objetivos.

El resto de plazas a cubrir, sean de nueva creación o vacantes, se comunicarán a nivel interno a través de las herramientas habilitadas en la empresa y mediante comunicación a los representantes de los trabajadores de los distintos centros de trabajo. Ante la existencia de varios candidatos que cumplan con los requisitos exigidos, se dará preferencia a los que tengan su residencia más cercana al centro de trabajo al que se asigna la vacante, en caso de seguir existiendo concurrencia, será determinante la antigüedad y, si no, por sorteo.

Será condición para poder acceder a cubrir la plaza vacante que el aspirante cuente con las cualificaciones necesarias que tenía quien la desempeñaba y que a su vez quien vaya a cubrir la que el aspirante venía desempeñando pueda ser cubierta por otro trabajador con las mismas cualificaciones.

La empresa comunicará a los representantes de los trabajadores los puestos de trabajo o vacantes que no se vayan a cubrir.

**Artículo 14. Movilidad funcional.**

Respetándose el grupo profesional y el sueldo, todo el personal de la empresa deberá realizar las funciones que se le encarguen, facilitándole la formación necesaria aunque el contenido de dichas funciones se corresponda a otro grupo profesional, y con sujeción a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad del servicio el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a otro grupo profesional inferior al suyo, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos



años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en Convenio Colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente. No se considerará movilidad funcional el desempeño de funciones dentro de cualquiera de las nominadas en el mismo grupo profesional. El trabajador tendrá derecho a percibir las cantidades correspondientes, por cualquier concepto, a la función que desempeñe no entendiéndose derecho consolidado por el desempeño de la misma durante el transcurso del tiempo.

### **Artículo 15. Movilidad geográfica.**

La Dirección de la empresa podrá acordar el traslado del personal de un Centro de trabajo a otro, respetando la exigencia de que no implique cambio de residencia. En este caso el incremento de los gastos de transporte en que incurran las personas con motivo del cambio de Centro, siempre que se utilice para el transporte vehículo propio, deberá justificarse y será compensado por la empresa en aquellos Kilómetros de recorrido que excedan en los siguientes términos:

- a) Para el cómputo de la compensación antes relacionada se establecerá como punto de partida para la determinación de la distancia el más cercano al destino entre los siguientes: su residencia habitual o el centro de trabajo en el que está asignado.
- b) Además se compensará económicamente o en su defecto por tiempo de descanso el exceso de tiempo empleado para su desplazamiento que se computará según estipule Google Maps.

Dada la índole de los servicios que presta la empresa, ésta puede ejercer su actividad en el territorio de la Comunidad Autónoma de Extremadura determinado en sus contratos concionales para realizar su trabajo. El desplazamiento temporal podría convertirse en un desplazamiento de larga duración, incluso en un traslado definitivo.

La movilidad geográfica se regulará según lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

La compensación por gastos en caso de traslado a que se refiere el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores será la necesaria para cubrir el coste del desplazamiento del trabajador, de los familiares que convivan con él y de sus pertenencias, así como una indemnización en metálico de dos mensualidades brutas. Asimismo, el trabajador, con motivo del traslado, tendrá derecho a un permiso retribuido de dos días.



Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado, previa aceptación de la empresa, éste carecerá de derecho a compensación por los gastos que origine el cambio.

Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

Se informará tanto al trabajador o trabajadores afectados así como a los representantes de los trabajadores del centro de trabajo de origen como de destino de cualquier traslado que conlleve cambio de residencia.

### **Artículo 16. Desplazamientos.**

Como condición y requisito para poder desarrollar el trabajo, se establece que todo el personal que deba realizar tareas fuera del centro de trabajo efectuará los desplazamientos que sean necesarios para la realización de los servicios que se le encomienden en vehículo automóvil aportado por la empresa, debiendo estar habilitado legalmente para su conducción.

Si al trabajador que debe utilizar el vehículo para desarrollar su trabajo le es retirada la licencia de conducir, durante el tiempo que esté inhabilitado para la conducción, la empresa le encomendará tareas para las cuales no necesite desplazarse en vehículo, las cuales el trabajador estará obligado a realizar, aunque sean de diferente nivel profesional, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen. No obstante, si no es posible encontrar una actividad alternativa, el trabajador, previa comunicación a los representantes de los trabajadores, deberá permanecer en excedencia forzosa hasta que vuelva a ser habilitado para la conducción. Esta excedencia dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de su vigencia a efectos de antigüedad, asimismo el trabajador deberá acreditar mediante la correspondiente documentación tanto la retirada del permiso de conducir como la fecha de su incorporación.

Antes de pasar a excedencia forzosa deberá existir un período transitorio, máximo de tres meses, en el que el trabajador no esté habilitado para la conducción. Si existiera evidencias de que el tiempo de no disponibilidad de este requisito va a ser superior a los tres meses, el paso a excedencia forzosa podrá reducirse con conocimiento del comité de empresa o delegado de personal del centro de trabajo.

Cuando un trabajador utilice un vehículo perteneciente a la empresa y cometa una infracción, el pago de la correspondiente multa correrá a cuenta del trabajador, excepto por causas derivadas del estado de conservación del vehículo, el cual deberá ser entregado al trabajador en perfecto estado de conservación y revisado, estando el trabajador obligado a verificar que en el vehículo se encuentra la documentación obligatoria y su validez en el momento de uso.



En el supuesto que el trabajador aportase su vehículo, los gastos de toda índole relativos al vehículo (compra, amortización, mantenimiento, seguro, combustible, impuestos, tasas, sanciones, etc.), serán por cuenta del trabajador a quien la empresa abonará los gastos de locomoción que se expresan en el sistema de cálculo establecido en el presente artículo.

El uso del vehículo automóvil que aporta el trabajador no incluirá el transporte de aquellas cargas que puedan suponer un claro deterioro del mismo. Por las mismas razones tampoco se utilizará el vehículo particular en desplazamientos por vías no convencionales (camino, pistas forestales, etc...).

**Dietas:** Los gastos de viaje y pernocta que tenga el trabajador cuando realice su actividad a distancia tal que no permita la pernocta en su propio domicilio, serán asumidos por la empresa.

La empresa optará entre abonar al trabajador en concepto de gastos alimenticios de comida y cena la cantidad de 30 euros/día o bien correrá con los gastos mediante justificante aportado y que no podrá exceder de dicha cantidad sin autorización previa.

Cuando el trabajador no pueda regresar a comer a su domicilio por encomendarle la empresa trabajos en lugar distinto al habitual, aun cuando sea dentro de la misma localidad, tendrá derecho a percibir 15 euros en concepto de dieta por cada comida/cena o bien la empresa correrá con los gastos mediante justificante aportado por el trabajador y que no podrá exceder de dicha cantidad sin autorización previa.

La actualización de las cuantías establecidas en este artículo deberán ser pactadas por las partes.

- Gastos adicionales: Los gastos adicionales ocasionados por el desplazamiento del trabajador serán abonados una vez comprobados los justificantes correspondientes.
- Kilometraje: El personal que utilice vehículo propio en desplazamientos por cuenta de la empresa, recibirá una compensación económica que se determinará con arreglo a lo siguiente:

El valor base se establece en 0,30 € por kilómetro recorrido para vehículos de cuatro ruedas o motocicletas y en 0,15 € para vehículos ciclomotores. Este valor base se actualizará anualmente con efecto día 1 de enero con la variación anual del Índice General Nacional de Precios de Consumo, redondeando el resultado al tercer decimal.

### **Artículo 17. Confidencialidad.**

Todo el personal sin excepción se debe a los principios de buena fe, sigilo y confidencialidad, y no podrá facilitar, incluso una vez finalizada su relación laboral con la empresa, la información



de que disponga, ni de la propia empresa ni de terceros, que pueda favorecer la actividad profesional a otros o perjudicar de cualquier modo a Estación ITV Vega Baja, SA, o a las diferentes empresas relacionadas con la misma.

El trabajador que no cumpla con lo expuesto en este artículo, responderá por los daños y perjuicios causados.

#### **Artículo 18. Dimisión del trabajador.**

En caso de rescisión del contrato de trabajo por parte del trabajador, éste deberá comunicarlo por escrito a la empresa con al menos treinta días naturales para los pertenecientes a los Grupos II y III, y de 15 días naturales para el resto del personal.

El incumplimiento de este preaviso dará lugar a una indemnización por daños y perjuicios consistente en un día de salario por cada día de preaviso incumplido. Dicha indemnización se detraerá de la cuantía que deba percibir el trabajador en concepto de liquidación de saldo y finiquito y de ser superior se le reclamará como deuda civil.

#### **Artículo 19. De las reclamaciones de los trabajadores.**

Los trabajadores deberán presentar ante la empresa por medio de sus representantes legales, antes de acudir a plantearlas ante la Autoridad Administrativa o Jurisdiccional competente, cualquiera de las reclamaciones que estimen por pertinente en salvaguarda de sus derechos, debiendo la empresa resolverlas en el plazo máximo de 5 días naturales, con objeto de evitar o reducir su planteamiento formal en las distintas instancias.

#### **Artículo 20. Clasificación profesional.**

El personal estará clasificado en los siguientes grupos profesionales y niveles según funciones desempeñadas en la empresa de acuerdo con su descripción según la normativa específica para inspección técnica de vehículos y el manual de calidad de la empresa, lo que conlleva que esté en función de la formación y el contenido de la prestación:



<b>Grupo Profesional</b>	<b>Definición de categorías</b>
I	Director Técnico. Director de Recursos Humanos Director de Calidad. Director Financiero. Director de Administración. Director de Zona. Director de Desarrollo. Director de otras áreas.
II	Director de Estación. Responsable Técnico.
III	Jefe o supervisor de equipo, línea, grupo Mecánico Inspector
IV	Aux. Administrativo. Recepcionista. Comercial. Técnico informático.
V	Personal subalterno, mozo. Personal de Mantenimiento

Por otra parte, la correspondencia con los grupos de cotización establecidos por la Seguridad Social a tales efectos será en función de los criterios establecidos por este organismo en cada momento. La asignación del grupo de cotización estará definida en función de dos variables: titulación requerida para el puesto y clasificación/promoción profesional.

A cada trabajador, junto con el contrato de trabajo se le aportará ficha de descripción del puesto de trabajo y sus funciones de acuerdo con el manual de calidad y la normativa específica para la inspección técnica de vehículos.

### TÍTULO III

#### **Retribuciones**

##### **Artículo 21. Percepciones económicas.**

Las retribuciones del personal incluido en ámbito de aplicación de este Convenio estarán divididas entre el salario base del Grupo y los complementos del mismo.

Del conjunto de percepciones económicas, en dinero o en especie, que el trabajador obtiene en la relación de trabajo por cuenta ajena, unas las percibe como retribución o contraprestación directa por la realización de su trabajo y son las que constituyen el salario. Otras, las



recibe como compensación de gastos, como prestaciones y sus complementos, e indemnizaciones o por modificaciones en su relación de trabajo, no formando ninguna de ellas parte del salario por ser percepciones de carácter extra-salarial.

Son percepciones económicas salariales:

- a) Salario base siendo aquella parte de la retribución que se fija exclusivamente por unidad de tiempo o de obra.
- b) Complementos salariales siendo aquellas cantidades que junto con el salario base son en atención a circunstancias distintas de la unidad de tiempo u obra.

Son percepciones económicas no salariales:

- a) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y sus complementos.
- b) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, tales como dietas por desplazamiento, ropa de trabajo, etc...
- c) Las indemnizaciones por ceses, suspensiones, extinciones, resoluciones de contrato o despido, accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Aquellos complementos salariales que tengan carácter funcional o circunstancial como los de puesto de trabajo, responsabilidad, los de calidad o cantidad de trabajo realizado, se considerarán no consolidables en el salario del trabajador.

## **Artículo 22. Carácter de la retribución.**

Todos los conceptos económicos pactados en el presente Convenio tienen carácter de brutos.

## **Artículo 23. Estructura de las percepciones económicas. De la Tabla salarial.**

Los conceptos salariales y extra-salariales que forman parte de la tabla salarial son los siguientes: a). salario base, b). gratificaciones extraordinarias y c). Pluses salariales.

La cuantía establecida en la Tabla salarial como salario base, se encuentran incluidas las gratificaciones o pagas extraordinarias.

En el concepto gratificaciones extraordinarias se entiende incluida la retribución de vacaciones.



## TABLA SALARIAL (2023)

Grupo	Salario base anual	Salario base mensual
I	30.180,11 €	2.155,72 €
II	26.716,87 €	1.908,35 €
III	21.393,67 €	1.528,12 €
IV	19.086,19 €	1.363,35 €
V	15.168,89 €*	1.083,48 €

\*Este grupo profesional será adaptado al SMI aplicable en cada momento.

Los salarios y remuneraciones de todas clases establecidos en el presente Convenio tienen carácter de mínimos, pudiendo ser mejorados por concesión de la empresa o contratos individuales de trabajo. No obstante, para los trabajadores cuya titulación permita la contratación en prácticas, su retribución podrá ser inferior al salario establecido en el presente Convenio, según el Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 24. De las pagas extraordinarias.**

Las retribuciones anuales establecidas en el presente convenio se abonarán a razón de doce pagas mensuales y dos pagas extraordinarias.

Las dos pagas extraordinarias serán por un importe de una mensualidad de salario base más complemento de antigüedad por cada una, que serán satisfechas en la segunda quincena de junio y de diciembre respectivamente.

El personal que haya sido subrogado y tuviera como condición una distribución de la retribución total anual en 12 o más pagas, se mantendrá esta última distribución de salario. No obstante, si el trabajador solicitara expresamente su interés por una distribución en 12 pagas, se procedería a cursar dicho cambio.

**Artículo 25. De la revisión salarial.**

Se acuerda durante la vigencia del convenio una revisión sobre la tabla salarial establecida en el artículo 23 de:

1. Para el ejercicio 2023 la variación se establece en un cuatro por ciento (4%).
2. Para el ejercicio 2024 será: Para aquellos que perciban cantidad superior a la establecida en la tabla un incremento del IPC del año anterior más un 0,5%, o en su defecto, para el



supuesto que las tarifas aplicables sufran una variación al alza superior al IPC, se aplicará ésta más el 0,5%.

Y para aquellos que perciban la cantidad establecida en la tabla un incremento del IPC del año anterior más un 1%, o en su defecto, para el supuesto que las tarifas aplicables sufran una variación al alza superior al IPC, se aplicará ésta más el 1%.

La presente revisión estará limitada al alza en un cuatro por cien (4%), para el supuesto que la revisión salarial establecida de forma genérica sea superior a este tope, y en un dos y medio (2,5%) a la baja, para el supuesto que la revisión salarial establecida de forma genérica sea inferior a este tope.

3. Para los ejercicios 2025 y 2026 será: Para aquellos que perciban cantidad superior a la establecida en la tabla un incremento del IPC del año anterior más un 0,5%, o en su defecto, para el supuesto que las tarifas aplicables sufran una variación al alza superior al IPC, se aplicará ésta más el 0,5%.

Y para aquellos que perciban la cantidad establecida en la tabla un incremento del IPC del año anterior más un 1%, o en su defecto, para el supuesto que las tarifas aplicables sufran una variación al alza superior al IPC, se aplicará ésta más el 1%.

La presente revisión estará limitada al alza en un tres y medio por cien (3,5%), para el supuesto que la revisión salarial establecida de forma genérica sea superior a este tope, y en un dos y medio (2,5%) a la baja, para el supuesto que la revisión salarial establecida de forma genérica sea inferior a este tope.

A partir de la finalización del plazo de vigencia del presente convenio y para el supuesto de que se prorrogue o no pierda su vigencia la revisión salarial en el siguiente ejercicio y sucesivos (a partir de 2027) será: Para aquellos que perciban cantidad superior a la establecida en la tabla un incremento del IPC del año anterior más un 0,5%, o en su defecto, para el supuesto que las tarifas aplicables sufran una variación al alza superior al IPC, se aplicará ésta más el 0,5%. Y para aquellos que perciban la cantidad establecida en la tabla un incremento del IPC del año anterior más un 1%, o en su defecto, para el supuesto que las tarifas aplicables sufran una variación al alza superior al IPC, se aplicará ésta más el 1%.

La presente revisión tendrá carácter retroactivo desde de 1 de enero de cada año cuando la revisión sea la aplicable respecto del IPC. Cuando la revisión sea la aplicable respecto de la variación de las tarifas al alza, desde que estas sean aplicables.

### **Artículo 26. Devengo de las percepciones económicas.**

El salario base se devengará durante todos los días naturales por los importes que, para cada categoría o grupo, se establece en la tabla salarial del presente convenio.



Las pagas extraordinarias se devengarán por días naturales de la siguiente forma:

- a) Paga de junio: del 1 de enero al 30 de junio.
- b) paga de diciembre: del 1 de julio a 31 de diciembre.

El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural, devengará la paga en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo.

### **Artículo 27. Antigüedad.**

Todos los nuevos quinquenios que se cumplan se pagarán a razón del 5 % del salario base anual. Estos importes anuales expresados serán pagados en 14 partes en cada recibo de salarios mensual.

### **Artículo 28. Plus de turnicidad.**

Se establece un Plus de turnicidad por cantidad de 500 € anuales, que se prorrateará diariamente, no teniendo carácter consolidable, percibiéndose sólo cuando efectivamente se preste el trabajo en esta circunstancia y modalidad que se retribuye. El presente complemento se devengará mensualmente de acuerdo con los días trabajados durante dicho periodo mensual.

Tendrán derecho a este plus aquellos trabajadores que realicen la jornada partida, de forma efectiva, de acuerdo con el artículo 31 de este Convenio.

Respecto a la retribución de las vacaciones, se prorrateará en relación a las jornadas efectivamente realizadas durante el año.

### **Artículo 29. Plus o complemento salarial de responsabilidad.**

Se establece un Plus de responsabilidad para los trabajadores y por las cantidades que seguidamente se establecen:

1. Por cantidad de 3.180 € anuales, que se prorrateará diariamente, no teniendo carácter consolidable, percibiéndose sólo cuando efectivamente se preste el trabajo en esta circunstancia y modalidad que se retribuye. El presente complemento se devengará mensualmente de acuerdo con los días trabajados durante dicho periodo mensual.

El presente Plus sólo serán beneficiados los trabajadores que desempeñen de forma efectiva el cargo de Jefe de Equipo o Director de Estación.

La Destitución del cargo o la no prestación efectiva del puesto de trabajo por cualquier causa no dará derecho al presente Plus.



Respecto a la retribución de las vacaciones, se prorrateará en relación a las jornadas efectivamente realizadas durante el año.

2. Por cantidad de 1.300 euros para aquellos que la empresa designe como suplentes de Jefes de Equipo. La Destitución del cargo o la no prestación efectiva del puesto de trabajo por cualquier causa no dará derecho al presente Plus. Es incompatible la percepción de este plus con el establecido en el punto anterior para el cargo de Jefe de Equipo, es decir, para el supuesto que ejerza el cargo de Jefe de equipo pasará a percibir el plus de responsabilidad por dicho cargo durante el tiempo que lo ejerza en los términos establecidos anteriormente, no teniendo derecho a percibir el de suplencia.

El presente plus en sus dos modalidades no es consolidable, por lo que la destitución del cargo no dará derecho al presente Plus.

3. Por cantidad de 600 € anuales, que se prorrateará diariamente, no teniendo carácter consolidable, percibiéndose sólo cuando efectivamente se preste el trabajo en esta circunstancia y modalidad que se retribuye. El presente complemento se devengará mensualmente de acuerdo con los días trabajados durante dicho periodo mensual.

El presente Plus sólo serán beneficiados los trabajadores que desempeñen de forma efectiva el cargo de Responsable de Unidad Móvil.

Serán funciones de este cargo la de procurar que la Unidad móvil esté en perfectas condiciones para la realización del fin a que está destinadas y de la organización del trabajo del personal de la unidad, debiendo informar al Director Técnico de la Estación a que esté asignada de las anomalías que se detecten en la misma para que sean subsanadas, debiendo, además, responsabilizarse de la apertura y cierre de la unidad y de la provisión de los materiales necesarios para el procedimiento inspector (impresos, pegatinas, etc) como del buen uso de la misma durante su desplazamiento.

La Destitución del cargo o la no prestación efectiva del puesto de trabajo por cualquier causa no dará derecho al presente Plus.

Respecto a la retribución de las vacaciones, se prorrateará en relación a las jornadas efectivamente realizadas durante el año.

El presente plus no es consolidable, por lo que la destitución del cargo no dará derecho al presente Plus.



### **30. Plus o complemento salarial de formadores.**

Se establece un Plus de formadores por cantidad de 1.000 € anuales, que se prorrateará mensualmente, no teniendo carácter consolidable, percibiéndose sólo mientras se encuentre en vigor su nombramiento. El presente complemento se devengará mensualmente de acuerdo con los días en que se mantenga su nombramiento y no sea destituido durante dicho periodo mensual.

El presente Plus sólo serán beneficiados los trabajadores que desempeñen de forma efectiva el cargo de formadores.

La Destitución del cargo o la no prestación efectiva del puesto de trabajo por cualquier causa no dará derecho al presente Plus.

## TÍTULO IV

### **Jornada Laboral**

#### **Artículo 31. Jornada Laboral.**

La jornada ordinaria anual de trabajo efectivo será de 1.756 horas. Dichas horas se distribuirán de lunes a sábado en función del calendario laboral de cada centro de trabajo, y de las necesidades contractuales de las diferentes actividades, teniendo en cuenta las fiestas regionales, nacionales, locales y los días 24 y 31 de diciembre que se declaran festivos. La jornada diaria podrá ser establecida, por la empresa, de forma continua en turnos de mañana y tarde o bien en jornada partida, no considerándose derecho adquirido para el trabajador el desempeño continuado en cualquiera de las distintas formas relacionadas.

La empresa por razones organizativas y/o exigencia de las circunstancias y/o de las condiciones establecidas en sus pliegos concesionales o de su propia producción se reserva el derecho a implantar turnos rotativos de mañana, tarde o jornada continua y jornada partida. Con quince días de antelación al comienzo del año, la empresa publicará el calendario laboral para dicho ejercicio y el cuadrante de turnos aplicables en aquellos centros de trabajo en que se preste el servicio en régimen de turnos rotatorios, cuadrantes en los que se hará constar el turno de cada trabajador y aquellas circunstancias que pueden tener incidencia en la organización del servicio y en el contenido de los cuadrantes.

Al margen de lo establecido en el párrafo anterior y en el marco de la prerrogativa de la empresa para la distribución de la jornada de trabajo y el cuadrante de turnos en cada centro de trabajo, la empresa por motivos de organización podrá variar dichos cuadrantes mediante comunicación a los trabajadores afectados con un mínimo de 15 días antes y con respeto a los límites establecidos legalmente.



Las horas que deben realizarse para sustituir ausencias imprevistas del personal no requerirán preaviso, y las restantes no planificadas se deberán comunicar por la Dirección al momento de conocerse la causa que las origina.

La compensación de las horas trabajadas y no planificadas, se efectuará preferentemente con tiempo de descanso equivalente concretándolo de mutuo acuerdo con la Dirección, siempre y cuando hayan sido agotadas las horas globales anuales determinadas en la Jornada ordinaria.

No obstante lo anterior, en los tres meses siguientes a la finalización del año natural, se verificará la jornada con carácter individual, compensándose en tal periodo los desfases que, en su caso se produzcan en el año anterior.

La jornada diaria ordinaria no excederá de 9 horas de lunes a sábados.

En los casos de jornada partida el descanso entre una y otra no excederá de 2,50 horas.

Será obligatorio para todo trabajador un descanso mínimo de 12 horas entre jornadas diarias.

Esta distribución de jornada podrá ser diferente, siempre y cuando, se pacte en contrato o acuerdo individual o bien de forma colectiva.

El cómputo de la jornada se iniciará en el momento que la persona se encuentre en el puesto de trabajo.

Siempre que la duración de la jornada diaria exceda de cinco horas continuadas, se tendrá derecho a un periodo de descanso de 20 minutos durante la misma, que se considerará tiempo de trabajo efectivo.

### **Artículo 32. Ropa de trabajo.**

Al personal que deba ir uniformado, que son los relacionados en los grupos profesionales III y V, se les entregará dos uniformes, uno para verano con anterioridad al 31 de mayo del ejercicio y otro para invierno antes del 1 de octubre, así como los equipos de protección individual necesarios para cada puesto de trabajo, en el momento de su incorporación y serán de uso obligatorio para el desempeño de sus tareas.

La renovación de los uniformes u otras prendas de trabajo, se realizará con la periodicidad suficiente en función de la exigible buena presencia e imagen que el personal debe mantener.

Será obligación del personal cuidar sus prendas de trabajo y mantenerlas en condiciones higiénicas.



Así mismo para el personal administrativo se le pondrá a disposición de una prenda de abrigo (chaqueta o parca) la cual será renovada para el supuesto de deteriorarse la usada. Esta prenda solo será renovada a petición de la persona que la usa, debiendo entregar la usada.

### **Artículo 33. Horas extraordinarias.**

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias.

Según lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, las horas extraordinarias se realizarán voluntariamente por el trabajador y con el acuerdo de las partes en cuanto a su compensación económica o en tiempo libre.

Las horas extraordinarias se compensarán con un valor económico o en tiempo a razón de 175% la hora ordinaria, previo acuerdo con la empresa, sea cual fuere el sueldo, para todos los grupos profesionales.

No se tendrán en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias. Estas horas de fuerza mayor serán de obligatoria realización para el trabajador.

### **Artículo 34. Vacaciones.**

El derecho a vacaciones para el personal se establece en cualquiera de las dos formas que se describen a continuación, y que cada centro de trabajo, mediante votación entre todo su personal asignado, elegirá entre las dos opciones, dentro del plazo de quince días desde la firma del presente convenio siempre que se rubrique a principios de ejercicio; en el supuesto que la firma sea una vez iniciado el año, se atenderá el cambio en el ejercicio siguiente, por cuanto los calendarios laborales y de prestación en las distintas estaciones ya están vigentes para administraciones y usuarios. Si en el plazo de quince días no le ha sido comunicado a la empresa, se considera que han optado por la opción enumerada 2.

Opción 1. Anualmente el personal de la empresa tendrá derecho al disfrute de veintiséis días laborables de vacaciones retribuidas, excluyéndose dos sábados como cómputo de días laborables. En caso de menor permanencia en la empresa el trabajador disfrutará la parte proporcional que le corresponda.

Opción 2. Anualmente el personal de la empresa tendrá derecho al disfrute de veinticinco días laborables de vacaciones retribuidas, más todos aquellos sábados que les preceda un



viernes festivo. En caso de menor permanencia en la empresa el trabajador disfrutará la parte proporcional que le corresponda.

En el caso de nuevas incorporaciones el trabajador podrá disfrutar de vacaciones una vez haya generado las mismas a razón de 2 días por mes trabajado, teniendo en cuenta la fecha de incorporación. Para aquellos que se incorporen antes del 1 de marzo disfrutarán ese verano, aquellas que haya generado hasta esa fecha; para aquellos que se incorporen después de esta fecha, podrán tomar vacaciones a partir del 15 de junio del año siguiente teniendo pendiente de disfrutar tantos días como haya generado.

El período de disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y el trabajador, si bien, dadas las características especiales de la actividad de la empresa, las vacaciones se realizarán preferentemente en las épocas de baja producción y atendiendo las necesidades del servicio. Por esta razón, se programarán un mínimo de 12 días laborables entre la segunda quincena de junio y la primera quincena de septiembre. Se pondrán los medios necesarios para poder garantizar el conocimiento por parte del trabajador de las fechas para el disfrute de las vacaciones que le correspondan dos meses antes de su realización. Por su parte, el trabajador deberá solicitarlas con suficiente antelación para que la unidad organizativa que corresponda pueda realizar el plan de vacaciones de todo el personal sin que se paralice la actividad. No obstante, en cualquier momento, por motivos productivos, organizativos o bien personales o familiares, y siempre previo acuerdo entre las partes, los períodos preestablecidos podrán ser modificados.

Las vacaciones se realizarán dentro del año natural al cual correspondan. Si debido a razones urgentes de trabajo o de tipo personal no se ha podido disfrutar algún día dentro del año natural al cual corresponda, deberá realizarse dentro de los tres primeros meses del año siguiente, siempre previo pacto con el inmediato superior del trabajador y de forma totalmente excepcional.

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 por nacimiento, comprendiendo el parto y cuidado del menor de doce meses respecto de la madre biológica, por nacimiento respecto del progenitor distinto de la madre biológica, por parto prematuro con falta de peso, o aquellos que el neonato precisa hospitalización después del parto, en los supuestos de embarazo o lactancia así como por adopción, 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 haya transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

La Dirección de la empresa podrá excluir de la planificación anual de vacaciones aquellos periodos de máxima actividad en función de cada centro de trabajo.

Las vacaciones anuales, en ningún caso, podrán ser inferiores a 30 días naturales.

### **Artículo 35. Permisos y licencias.**

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que se establece a continuación:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Siete días naturales por el fallecimiento de hijo, cónyuge o pareja de hecho.
- c) 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 a 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.
- d) Un día laboral en caso de matrimonio de padres, hijos y hermanos por consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento, por cada uno de los viajes de ida y vuelta, el plazo será de un día más natural.

A todos los efectos, se considerará pareja de hecho siempre que tal circunstancia se acredite mediante la inscripción en el Registro Administrativo de Uniones de Hecho que corresponda:

- e) Un día por traslado del domicilio habitual.
- f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.



Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente (máx. 18 horas mensuales).
- h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- i) Por el tiempo necesario para asistir al médico o acompañar al médico a familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad y personas a su cargo dependientes, previa comunicación y posterior justificación.
- j) Tres días laborables al año por cuidado de hijos/as de hasta catorce años, que necesiten reposo domiciliario. En aquellas parejas en las que ambos progenitores trabajen en la empresa, sólo una de las dos podrá ejercer este derecho al mismo tiempo.
- k) Cinco horas anuales por quinquenio de antigüedad en la empresa hasta un límite de tres quinquenios (quince horas).

Por norma, los trabajadores concertarán sus visitas médicas fuera del horario de trabajo. No obstante, en caso de una consulta médica con especialistas de la Seguridad Social, cuando el horario de consulta coincida con el del trabajo, y cuando dicha consulta esté prescrita por el facultativo de medicina general, el trabajador podrá disponer del permiso necesario, previa presentación a la empresa del volante justificativo de la referida consulta médica.

En los demás casos podrá disponer de hasta un límite de quince horas al año con presentación del justificante de la visita.



#### Condiciones generales:

Los permisos se solicitarán por escrito y, siempre que sea posible, con una antelación mínima de cinco días a la fecha de su disfrute, adjuntando los justificantes en los que se fundamente la causa del permiso.

De no resultar posible solicitar el permiso con antelación debido a lo súbito o urgente de la aparición de la causa justificativa del permiso, el trabajador deberá, telefónicamente, poner los hechos lo más pronto posible en conocimiento de su mando directo, quien lo comunicará, también inmediatamente, a recursos humanos. En dicho caso el trabajador, a su reincorporación, deberá justificar adecuadamente los motivos del permiso y la causa de urgencia que ha impedido su solicitud con antelación.

Si no se acredita suficientemente la causa justificativa del permiso se entenderá que el trabajador ha hecho uso de un permiso sin sueldo, sin perjuicio de las responsabilidades disciplinarias en que pudiera incurrir por ausencia injustificada.

#### **Artículo 36. Medidas para la igualdad y Conciliación de la vida familiar y laboral.**

##### Promoción de la Igualdad:

Las partes firmantes del presente Convenio, se obligan a promover el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, comprometiéndose ambas a velar por la no discriminación en el trabajo, favoreciendo los permisos de maternidad, paternidad y responsabilidades familiares, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de mujeres y hombres.

##### Permisos sin sueldo:

Se establece que el personal podrá solicitar permiso sin sueldo por un período máximo de un mes y por una sola vez al año siempre y cuando se den las siguientes circunstancias:

- Antigüedad en la empresa superior a los dos años.
- Justificación de que un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad.

##### Lactancia:

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, 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.

Las personas trabajadoras, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Así mismo, podrán acumularlo en 14 días naturales.

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

Permiso por nacimiento de hijos prematuros y reducción de jornada:

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 del Artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

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.

Protección de la maternidad:



El empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/95, que pueden afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley y de conformidad con el cual se tendrá en cuenta así mismo las posibles limitaciones en la realización de trabajo nocturno y a turnos.

En la evaluación de riesgos se contemplará la idoneidad para la mujer embarazada de los puestos, régimen horario y condiciones de trabajo, siempre que medie prescripción facultativa.

#### **Artículo 37. Seguro complementario de accidente.**

La empresa suscribirá una póliza de seguro complementaria de accidente laboral para todo su personal, que cubra las contingencias de muerte, gran invalidez e invalidez permanente absoluta para cualquier profesión con una cuantía de 40.000 euros.

#### **Artículo 38. Asistencia jurídica.**

La empresa pondrá a disposición de los trabajadores los servicios jurídicos de la misma ante cualquier incidente que se produjese en el desarrollo de la actividad laboral que comporte responsabilidad penal o Administrativa y que no sea consecuencia de actuación negligente o mala fe por parte del trabajador.

#### **Artículo 39. Complemento en caso de incapacidad temporal.**

En caso de incapacidad temporal por accidente laboral y maternidad, el trabajador afectado percibirá, desde el primer día, a cargo de la empresa, el complemento necesario para alcanzar el 100 por 100 de su salario fijo. En ningún caso se incluirán retribuciones variables como son comisiones, incentivos u otras retribuciones de carácter excepcional o por especial prestación del trabajo como son el plus de turnicidad o de responsabilidad.

Por ello, la empresa podrá verificar el estado de salud del trabajador para justificar sus faltas de asistencia al trabajo mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones, según se establece en el artículo 20.4 LET.

Cuando la incapacidad temporal sea por accidente no laboral, el trabajador afectado percibirá, desde el tercer día, a cargo de la empresa, el complemento necesario para alcanzar el 100 por 100 de su salario fijo siempre que dicha incapacidad conlleve ingreso hospitalario o interven-



ción quirúrgica. De no necesitarse ingreso hospitalario o intervención quirúrgica, el trabajador afectado percibirá, desde el quinto día, a cargo de la empresa, el complemento necesario para alcanzar el 100 por 100 de su salario fijo.

Cuando la incapacidad temporal sea de enfermedad común, el trabajador afectado percibirá, desde el séptimo día, a cargo de la empresa, el complemento necesario para alcanzar 100 por 100 de su salario fijo.

En ningún caso se incluirán retribuciones variables como son comisiones, incentivos u otras retribuciones de carácter excepcional o por especial prestación del trabajo como son el plus de turnicidad, de responsabilidad, de suplencia de Jefe de equipo o formación.

#### **Artículo 40. Formación profesional.**

La empresa dará conocimiento anualmente a la representación legal de los trabajadores de los costes aplicados a la formación durante el ejercicio económico anterior e informará del plan previsto para el año en curso.

Todos los trabajadores tendrán acceso a los cursos de formación en la medida que reúnan los requisitos exigidos en la correspondiente convocatoria.

La formación a los trabajadores por la empresa será, al menos, de treinta horas, procurándose que sean de forma presencial en horario de trabajo. Cuando por cualquier circunstancia no se pueda realizar la formación en el turno de trabajo, las horas empleadas para la misma serán consideradas como horas trabajadas.

Cuando la formación sea por cuenta del trabajador, éste tendrá derecho:

- Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

En ambos casos, se trata de permisos no retribuidos.

En todos los casos contemplados en el precedente apartado, la dirección de la empresa podrá exigir la presentación de certificados del centro de enseñanza que acrediten la asistencia del interesado. La falta de esta asistencia con carácter reiterado supondrá la supresión de los beneficios que en este artículo se establecen.

#### **Artículo 41. Seguridad laboral.**



### 1. Consideraciones generales.

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en las Empresas que tenga por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

Con tal objetivo se pretende no sólo el cumplimiento de las obligaciones legales y las responsabilidades de los actores implicados en el marco de la empresa, sino también fomentar una nueva cultura de la prevención que avance en el desarrollo de la misma en el sector.

El derecho de protección se materializará a través de la adopción, por parte de la empresa, de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención.

Asimismo, se entienden como prioritarias la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas de signo preventivo que permitan al personal acomodarse a los cambios organizativos que las nuevas tecnologías puedan traer consigo preservando su salud física, mental y social, entendida como el concepto integral formulado por la Organización Mundial de la Salud.

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

### 2. Equipos de protección individual.

Dadas las características de la actividad y que muchos de los trabajadores como consecuencia de sus trabajos en las empresas pueden estar sometidos a diversos riesgos, la empresa pondrá a disposición aquellos equipos de protección individual que pudieran ser necesarios tanto con carácter permanente como con carácter puntual ante un riesgo existente.

Los trabajadores deberán poner especial cuidado en el uso de los equipos de protección individual.

### 3. Vigilancia de la salud.

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.



El tratamiento de la información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal y como se prevé en la Ley, respetará, siempre, el derecho a la intimidad y dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los exámenes de salud que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las materias primas o aditivos que se manipulen en cada centro de trabajo.

Todos los trabajadores se someterán en los términos establecidos en la legislación vigente, a un examen de salud de inicio de actividad realizado de acuerdo a protocolos específicos en función de las características y actividades de su puesto de trabajo.

La realización del reconocimiento médico se efectuará dentro de la jornada de trabajo, siempre que sea posible.

Aquellos reconocimientos médicos realizados fuera de la jornada de trabajo, serán compensados con el mismo número de horas utilizadas.

Se exceptuarán del carácter voluntario de la vigilancia de la salud las actividades que impliquen trabajos en altura, probabilidad de inhalar productos químicos y exposición a radiaciones ionizantes.

Asimismo, se recomienda a todos los trabajadores que utilizan vehículo para desplazarse durante la jornada laboral que se sometan a la correspondiente revisión médica periódica para verificar su estado de salud.

#### 4. Delegados de prevención y Comités de Seguridad y Salud.

Desarrollar y concretar las facultades de los delegados de prevención en relación con la gestión preventiva en la empresa, para asegurar la efectividad de los derechos de información sobre la evaluación y la planificación preventiva y tal como se recoge en el capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Establecer un crédito horario de los delegados de prevención (el mismo número de horas que dispongan como representantes legales de los trabajadores).

#### 5. Riesgos psicosociales.

Como determina el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, sobre los riesgos Psicosociales hay que actuar como otro riesgo más, y debemos hacerlo a través de la negociación colectiva, con propuestas concretas para reforzar las políticas preventivas que actúan sobre los riesgos psicosociales. Entre las propuestas necesarias destacan las



siguientes:

- A. Detección de los Riesgos Psicosociales en las evaluaciones iniciales o periódicas de riesgos.
- B. Realizar la evaluación de riesgos Psicosociales, siendo acordada la metodología a aplicar en el seno del CSS.
- C. Planificar la actividad preventiva de estos riesgos.
- D. Informar y formar de forma específica sobre estos riesgos.
- E. Llevar a cabo procesos de consulta y participación de los trabajadores para proponer protocolos de actuación definiendo los contenidos mínimos: "política de empresa" de estos riesgos, definiciones, objetivos, alcance, etc.

#### **Artículo 42. Régimen disciplinario.**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación.

Graduación de faltas: Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en leve, grave o muy grave.

Faltas leves.

Se consideran faltas leves:

1. La falta no justificada de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo con retraso superior a diez minutos en el horario de entrada, o con anticipación en el horario de salida.
2. La no cumplimentación, dentro de los plazos establecidos, de los correspondientes boletines de trabajo, y cualesquiera otros documentos de régimen interno.
3. No cursar en tiempo oportuno la documentación derivada de la incapacidad temporal, así como no comunicar lo antes posible, telefónicamente, las ausencias imprevistas, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
4. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a Estación ITV Vega Baja, SA, o al usuario del servicio o fuese causa de accidente a sus compañeros o a terceros, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.



5. Pequeños descuidos en la conservación o manipulación de los instrumentos, vehículos o equipos que la empresa pone a disposición del trabajador, tanto para su protección personal como para la ejecución de su trabajo, así como de los usuarios del servicio en el momento de la inspección.
6. Falta de aseo y limpieza personal, así como en las dependencias, servicios, útiles y vehículos de la empresa.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. La falta de respeto en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos y público, así como la discusión con ellos. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
9. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Faltas graves.

Se consideran faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso superior a 10 minutos en el horario de entrada o con anticipación en el horario de salida.
2. Ausencia sin causa justificada, de dos días durante un período de 30 días.
3. La falsificación, omisión maliciosa o falseamiento de datos en el currículum u otros documentos de ingreso en la empresa, así como en cualquier otro documento de régimen interno o externo. Si estos hechos originasen perjuicios a Estación ITV Vega Baja, SA, o a terceros, esta falta podrá ser considerada como muy grave.
4. El incumplimiento de las normas en materia de seguridad y salud laboral en el trabajo. Se considerará falta muy grave cuando se derive peligro o daño para personas, instalaciones o edificios.
5. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
6. La suplantación activa o pasiva de la personalidad.
7. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
8. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para



sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

9. La manipulación, uso indebido o deterioro por falta de cuidado necesario, de los instrumentos, equipos o vehículos que la empresa pone a disposición del trabajador, tanto para su protección personal como para la ejecución de su trabajo.
10. La embriaguez no habitual durante el trabajo.
11. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del período de un mes y habiendo mediado comunicación escrita.
12. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
13. La inasistencia a los cursos de formación que la empresa planifique para el mantenimiento de la cualificación obtenida o para la adquisición de una nueva.

Faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.
2. Ausencia sin causa justificación, por más de dos días durante un período de treinta días.
3. La falsedad, la deslealtad, el fraude, el abuso de confianza, la competencia ilícita para con la empresa y el hurto o el robo, tanto a los compañeros de trabajo como a la empresa o a terceros, dentro de las dependencias de la misma o durante el desempeño de trabajos o servicios por cuenta de la empresa.
4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en útiles, herramientas, maquinaria, vehículos, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa o de sus clientes.
5. La participación directa o indirecta en la comisión de delito, calificado como tal en el código penal o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para la empresa desconfianza respecto a su autor.
6. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
7. La embriaguez habitual o toxicomanía.



8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos de la empresa, así como revelar a elementos extraños datos de obligada reserva.
9. El empleo del tiempo, materiales, máquinas y útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.
10. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo.
11. La falsedad en las circunstancias de accidentes de trabajo. La simulación de accidente o enfermedad, o la prolongación maliciosa y/o fingida, en su curación.
12. La negativa, sin causa justificada, a efectuar un desplazamiento por razones de trabajo.
13. La simulación de actuaciones o realización de trabajos.
14. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa, para que se instruya el oportuno expediente.
15. La negativa a la vigilancia de la salud cuando por la actividad que realice el trabajador sea obligatoria según lo estipulado en el artículo 41 del presente Convenio.
16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Régimen de sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

En caso faltas muy graves, se tramitará expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado excepto en el caso de despido con acuerdo o reconocimiento de improcedencia por parte de la empresa.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.



b) Por faltas graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Despido.

Prescripción de faltas: La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

#### **Artículo 43. Excedencias.**

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
4. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá dis-



frutarse de forma fraccionada, constituye 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 justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, viniera disfrutando.

5. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia forzosa conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

6. Así mismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El trabajador excedente voluntario conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

#### **Artículo 44. Representación colectiva.**

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en el título II del Estatuto de los Trabajadores.

