

III CONVENIO COLECTIVO VEIASA 2008-2012

Cualquier referencia, indicación o alusión, expresa o tácita, que se haga en el texto del presente Convenio Colectivo a trabajadores, grupos y niveles, habrá de entenderse realizada indistintamente a mujeres y hombres

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre la empresa Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A. y los trabajadores incluidos en su ámbito personal, y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo afecta a los centros de trabajo radicados en todas aquellas provincias donde realice su actividad Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A.

Artículo 3. Ámbito personal.

Las estipulaciones del presente Convenio Colectivo regularán las relaciones laborales entre la empresa y la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios por cuenta ajena para la misma incluidos la totalidad de los trabajadores procedentes de las Entidades que han sido subrogadas por Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A.

Se excluye expresamente del ámbito personal regulado por el presente Convenio Colectivo a los Gerentes Provinciales y Directores o asimilados.

Artículo 4. Ámbito temporal.

Este Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, y regirá hasta el 31 de diciembre de 2012, retrotrayéndose sus efectos económicos al día 1 de enero de 2008, salvo en lo concerniente al incremento de jornada. El importe equivalente al aumento de jornada entrará en vigor el día de la publicación del Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Se prorrogará tácitamente, de año en año, si no se produjera denuncia expresa por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres meses a la expiración del plazo normal de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.



Artículo 5. Modificación de normas laborales.

El presente Convenio Colectivo modifica durante su vigencia las normas que regulan las materias que en él se prevén, siempre que aquellas no sean de inexcusable observancia y no afecten a derechos irrenunciables.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Los pactos contenidos en este Convenio Colectivo constituyen una unidad indivisible. En el supuesto de que la Autoridad

Laboral o Judicial correspondiente declarase nula alguna de sus cláusulas quedará sin eficacia en su totalidad, debiendo ser examinado de nuevo por la Comisión Negociadora del mismo.

La Comisión Negociadora se reunirá en el plazo de diez días hábiles contados a partir de la decisión judicial o administrativa y negociará el texto definitivo del Convenio en un plazo a la mayor brevedad posible.

Sin perjuicio de lo anterior las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo con valor normativo continuarán transitoriamente.

Artículo 7. Compensación y absorción.

Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio Colectivo, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo de cualquier trabajador de la empresa, incluidas las que vinieran anteriormente satisfaciendo las empresas de las que proceden los trabajadores subrogados por Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A., bien sea por imperativo legal, Convenio Colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de las empresas o por cualesquiera otras causas.

Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos fijados en el presente Convenio Colectivo y por los que en el futuro pudieran establecerse en virtud de los preceptos legales,

Convenios Colectivos, contratos individuales de trabajo y por cualesquiera otras causas, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente Convenio Colectivo, y todo ello aplicable a cualquier trabajador de la empresa, incluidos a los procedentes de las Entidades que han sido subrogadas por Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A.

Artículo 8. Comisión Paritaria de vigilancia e interpretación.





Queda encomendada la vigilancia e interpretación de los pactos de este Convenio Colectivo a una Comisión Paritaria, que estará integrada por 6 vocales por la representación de los trabajadores y 6 por la representación empresarial.

Durante toda la vigencia del Convenio, la Comisión será elegida de entre los participantes en la negociación del Convenio Colectivo.

La Comisión se regirá por su propio reglamento de funcionamiento interno.

Las partes, en el plazo de un mes desde la publicación en el BOJA del Convenio Colectivo nombrarán los miembros que formarán parte de esta Comisión.

Previa comunicación a la otra parte se podrá sustituir cualquiera de los miembros de la Comisión.

Capítulo II. Organización Del Trabajo

Artículo 9. Normas generales.

La organización de la empresa y del trabajo dentro de ella es facultad de la Dirección, que la ejercerá de acuerdo con lo establecido por la legislación laboral vigente. La Dirección comunicará a la Representación Social todas aquellas medidas organizativas que se lleven a efectos en la empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa el nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable por parte de todos los empleados que la integran, siendo la retribución que se percibe la correspondiente a un rendimiento normal.

Como principio general se entiende por rendimiento normal, el que corresponde a cualquier empleado conocedor de su función actuando con competencia y diligencia.

La Dirección y la representación del personal aspiran a que cada puesto de trabajo sea ocupado por el empleado más idóneo por sus cualidades profesionales, técnicas y humanas.

El progreso tecnológico, los nuevos métodos de trabajo y las necesidades de la organización implican la conveniencia de actualizar los conocimientos profesionales del empleado para el desempeño de su puesto de trabajo, por lo que, la empresa facilitará los medios adecuados, siendo función de los mandos de la empresa velar por la formación del personal a sus órdenes y de los empleados recibir dicha formación.

El personal será responsable de la vigilancia, atención y buen uso de los equipos





de trabajo que le sean asignados para el desempeño de su puesto de trabajo.

Artículo 10. Dedicación plena al trabajo.

Cuando sea posible la realización simultánea o sucesiva dentro de la jornada laboral de funciones correspondientes a varios puestos de trabajo, del mismo o inferior nivel, podrán aquellas ser encomendadas a un solo trabajador hasta llegar a la plena ocupación en su jornada, medida necesaria para obtener una óptima productividad de todo el personal. El tipo de trabajo que se le encomiende, no podrá ser vejatorio o peyorativo.

Es obligación del personal con mando, velar por la disciplina de sus subordinados y conseguir la mayor eficiencia y rendimiento en el trabajo para lo cual gozará de autoridad suficiente, conjugando esa obligación con el deber de procurar elevar el nivel técnico y profesional, así como la seguridad de los trabajadores, en un clima de respeto a los principios que rigen las relaciones humanas.

El número de trabajadores de cada centro de trabajo será el necesario para atender normalmente el trabajo, sin necesidad de recurrir a horas extraordinarias, salvo en los casos de emergencia o de trabajos de carácter estructural o imprevistos, entendiéndose como imprevistos aquellos supuestos que se conozcan con menos de cinco días de antelación.

Artículo 11. Clasificación funcional.

Evaluada las necesidades formativas de la empresa, la evolución tecnológica y muy especialmente en cuanto se refiere al cambio importante que se experimenta en la empresa como consecuencia del actual proceso de expansión territorial y funcional se establece un sistema de clasificación de grupos profesionales de actividad, niveles y definición de funciones de los mismos, los cuales quedan descritos en la forma que se determina en los artículos siguientes.

Artículo 12. Definición de grupos profesionales de actividad.

Todas las tareas y puestos de trabajo de la empresa se encuadrarán en dos grandes grupos profesionales de actividad, según las características esenciales de cada uno de ellos.

Dichos grupos profesionales de actividad abarcarán respectivamente los ámbitos operacional y administración.

1. Operacional.

Se encuadra en el mismo todo el personal que realice tareas de verificación, control, inspección, calibración, contraste y otras análogas y conexas, derivadas de la aplicación de las distintas reglamentaciones.



2. Administración.

Se encuadra en este grupo profesional todo el personal cuyas tareas estén relacionadas con la gestión económica y contable, de clientes, apoyo documental, informática, servicios especializados o auxiliares o de carácter general, tanto en unidades específicas, como en aquellas otras que requieran de estos servicios.

Artículo 13. Categorías y niveles.

Todos los trabajadores de la empresa, quedarán encuadrados en las categorías y niveles que a continuación se relacionan y cuyas definiciones de carácter general se recogen en el artículo 14.

Categoría	Nivel
Técnico	A
Técnico	B
Técnico en Formación	A
Técnico en Formación	B
Inspector-Verificador/Administrativo	A
Inspector-Verificador/Administrativo	B
Inspector-Verificador/Administrativo	C
Inspector-Verificador/Administrativo	D
Inspector-Verificador/Administrativo	E
Inspector-Verificador/Administrativo en Formación	A



Artículo 14. Definición de categorías y niveles.

Técnico Nivel A. Son los que dependiendo de un mando superior y ostentando titulación universitaria de grado superior, grado medio y/o experiencia suficiente adquirida en la empresa, poseen a criterio de la Dirección correspondiente, altas cualidades de capacidad, conocimientos y experiencias en las materias fundamentales propias de la actividad de la misma. Asimismo, pueden asumir permanentemente funciones de mando y/o responsabilidades directas en las labores encomendadas.

Técnico Nivel B. Se incluirá en el mismo aquel personal que ostentando titulación universitaria, formación y/o experiencia suficiente adquirida en la empresa, realice además de las funciones descritas para el Inspector-Verificador/Administrativo Nivel A, otras funciones que consistan en integrar, coordinar y/o supervisar, inspeccionar y controlar la ejecución de tareas heterogéneas con la posibilidad de efectuarlas directamente, así como controlar el trabajo de un conjunto de empleados y realizando funciones consistentes en el establecimiento o aplicación de técnicas o métodos de trabajo.

Técnico en formación Nivel A. Incluye al personal técnico con titulación universitaria que completa su formación profesional en la empresa y demuestra las aptitudes prácticas necesarias, en su segundo año de formación en la empresa.

Técnico en formación Nivel B. Incluye al personal técnico con titulación universitaria que se incorpora a la plantilla de Veiasa con el fin de adquirir la formación profesional y aptitudes prácticas necesarias, en su primer año en la empresa. Inspector-Verificador/Administrativo. Nivel A. Se incluirá en el mismo aquel personal que ostentando experiencia suficiente adquirida en la empresa, realice además de las funciones descritas para el Nivel B, otras funciones consistentes en integrar, coordinar, inspeccionar la ejecución de tareas que otros realizan con la posibilidad de efectuarlas directamente, aplicando en su caso técnicas o métodos de trabajo predeterminados.

Inspector Verificador/Administrativo. Nivel B. Quedarán incluidos en el mismo, aquellos empleados que realicen funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aún cuando se realicen bajo instrucciones generales, requieran adecuados conocimientos profesionales de nivel medio o en su caso, académicos, así como aptitudes prácticas para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido, pudiendo comportar para el eficaz desarrollo de su actividad la colaboración de otros trabajadores.

Inspector Verificador/Administrativo. Nivel C. Quedarán incluidos en el mismo, aquellos empleados que realicen funciones consistentes en la ejecución de las operaciones en la rama de la actividad de que se trate, requiriendo para ello





conocimientos teóricos-prácticos adecuados, pudiendo ser ayudado por otro u otros trabajadores, pero asumiendo en cualquier caso la responsabilidad de las tareas efectuadas.

Inspector Verificador/Administrativo. Nivel D. Queda integrado por aquel personal que, mediante la práctica, ha alcanzado un suficiente grado de dominio en la ejecución de una o varias funciones sobre las que pueden considerarse especializados, siendo responsables en materia de la ejecución práctica de los trabajos encomendados.

Inspector Verificador/Administrativo. Nivel E. Queda integrado por aquel personal que siguiendo en sus tareas, instrucciones concretas, realicen tareas correspondientes a la actividad a la que estén adscritos, las cuales normalmente exigen un conocimiento profesional de carácter práctico. En este nivel estarán siempre incluidas las funciones subalternas.

Inspector Verificador/Administrativo en Formación. Nivel A. Incluye al personal Inspector-Verificador/Administrativo que se incorpora a la plantilla de Veiasa con el fin de adquirir la formación profesional y aptitudes prácticas necesarias, en su primer año en la empresa.

Artículo 15. Jornada y horarios.

La jornada ordinaria anual máxima de trabajo, descontadas vacaciones y fiestas oficiales, se establece en 1.700 horas efectivas de trabajo para el año 2008; 1.650 horas efectivas de trabajo para el año 2009; 1.625 horas efectivas de trabajo para el año 2010; 1.600 horas efectivas de trabajo para el año 2011 y 1.575 horas efectivas de trabajo para el año 2012.

A finales del mes de septiembre de cada año se realizará una previsión de horas efectivas anuales de cada trabajador, al objeto de prever el exceso o defecto de horas necesarias para que se realicen las horas efectivas de trabajo anuales establecidas en el vigente Convenio Colectivo. Una vez conocido por el trabajador el exceso o defecto de horas a final de año, comunicará con cinco días de antelación al Jefe de Unidad el día para el descanso o recuperación de estas horas.

Jornada partida y continuada.

Se entenderá por jornada partida aquella en que existe un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo y tres como máximo. La jornada partida consistirá en un mínimo de 7 y un máximo de 9 horas diarias de trabajo efectivo de lunes a viernes.

La jornada partida y sábado es aquella en que existe un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo y como máximo de dos horas. La jornada partida y sábado consistirá en un mínimo de 7 y un máximo de 9 horas diarias de

trabajo efectivo de lunes a viernes y 5 horas de trabajo efectivo los sábados.

La jornada continuada se realizará en un mínimo de 7 y un máximo de 9 horas diarias de trabajo efectivo de lunes a viernes. Se considerará tiempo efectivo de trabajo el descanso de quince minutos para el bocadillo.

La jornada continuada y sábado se realizará en un mínimo de 6 y un máximo de 8 horas diarias de trabajo efectivo de lunes a viernes y 5 horas de trabajo efectivo los sábados. Se considerará tiempo efectivo de trabajo el descanso de quince minutos para el bocadillo de lunes a sábado.

Estas jornadas podrán ser alternativamente compatibles entre sí según lo previsto en los cuadrantes horarios.

Se realizará jornada continuada o jornada continuada y sábado en todos los centros de trabajo de la empresa durante las 17 semanas posteriores al primer lunes tras el 31 de mayo. En aquellos centros en que la organización del trabajo lo permita, dicha jornada será, de lunes a viernes, de 7 horas diarias, de 8 a 15 h.

Horarios de apertura de las estaciones ITV.

El horario general de apertura de las estaciones ITV de Veiasa en invierno será, de lunes a viernes, de:

- 7,30 a 19,30, durante 2009.

- 8,00 a 19,30, durante 2010.

- 8,00 a 19,30, durante 2011.

- 8,00 a 19,00, durante 2012.

Y de 8,00 a 15,00 en verano, durante todo el período de vigencia del presente Convenio.

Los sábados, el horario de apertura de las estaciones ITV será de 8,00 a 13,00.

A este tipo de horario de apertura lo denominaremos de 60 horas.

Se considera período de verano las 17 semanas posteriores al primer lunes tras el 31 de mayo.

En el momento en el que para atender la demanda de inspecciones previstas en el período de verano se necesite un número de inspectores tal que, con los turnos horarios pactados, coincidan más de tres inspectores por línea, el horario de apertura de la Estación ITV será de, lunes a viernes, de:

- 7,00 a 21,30, durante 2009.

- 7,00 a 21,00, durante 2010.

- 7,00 a 21,00, durante 2011.

- 7,00 a 20,30, durante 2012.

Y de 9,30 a 14,30 los sábados.

A este tipo de horario de apertura lo denominaremos de 70 horas.

Aquellas estaciones ITV en que, por la demanda de inspecciones prevista, sean necesarios menos de cinco inspectores trabajando simultáneamente todo el año, su horario de apertura será, de lunes a viernes, de 9,30 a 13,30; y de 15,30 a 18,30, en invierno, y de 8,00 a 14,30, en verano. Los sábados, estas estaciones ITV, abrirán de 8,00 a 13,00.

A este tipo de horario de apertura lo denominaremos de 40 horas.

Estos horarios de los trabajadores de las estaciones ITV de Veiasa son fruto en la voluntad de la Dirección y de los representantes legales de los trabajadores de Veiasa, de obtener unas condiciones laborales para estos, que posibilitem:

- Que el servicio de ITV se preste en las mejores condiciones de calidad, eficacia, eficiencia y profesionalidad demandadas por los ciudadanos de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

- El fomento del empleo estable. Para fomentar el empleo estable de los trabajadores sometidos a procesos de cualificación y mantenimiento de la misma, en aras a poder acreditar la competencia técnica de las estaciones ITV, se hace necesario que las vacaciones de estos se distribuyan a lo largo del año y no se concentren en el período de verano, exclusivamente.

Todos los años, antes del mes de diciembre, la Dirección de la empresa comunicará a los representantes legales de los trabajadores en la Comisión Paritaria los horarios de apertura y las plantillas de las estaciones ITV para el año siguiente. En base a esta información el Jefe de Unidad/Gerente Provincial comunicará a la Representación Social del Centro/Provincia los turnos horarios para todo el año de todo el personal del centro presente simultáneamente en la estación ITV.

Las estaciones ITV que en 2009 tendrán un horario de apertura de 70 horas serán San Fernando, Córdoba (Ingeniero Torres Quevedo), Granada, Peligros, Huelva, La Palma del Condado, Jaén, Estepona, Málaga-Guadalhorce, Málaga-El Palo, Gelves, La Rinconada y Alcalá de Guadaíra. Durante la vigencia del presente Convenio

Colectivo será política de la empresa la unificación de horarios para todas las estaciones ITV a 60 horas semanales.

Turnos horarios rotativos para el personal inspector y técnico de las estaciones ITV.

Los inspectores y técnicos de las estaciones ITV de 70 y de 60 horas de apertura, así como los inspectores de Unidades Móviles de Ciclomotores y trabajadores de Unidad de TIC's, dedicados a labores de mantenimiento y soporte informático, disfrutarán sus vacaciones durante 21 días (15 días de lunes a viernes), en las quince semanas posteriores al primer lunes tras el 14 de junio y 9 días (7 días de lunes a viernes), en el resto del año.

Estos trabajadores unirán estos 9 días de vacaciones (7 días de lunes a viernes) a 12 días adicionales (8 días de lunes a viernes), de permiso retribuido por acumulación de horas. Esto supone un total de 3 semanas completas de descanso disfrutadas fuera de las 15 semanas posteriores al primer lunes tras el 14 de junio.

Estos 8 días de permiso retribuido por acumulación de horas se recuperarán durante todo el año. A continuación se establecen los turnos horarios para el personal técnico e inspector.

a) En las estaciones ITV de 70 horas se establecen dos turnos de trabajo durante todo el año:

Turno	2009	2010	2011	2012
M	De 7,00 a 14,30	De 7,00 a 14,30	De 7,00 a 14,30	De 7,00 a 14,30
T	De 14,30 a 21,30 + sábados	De 14,30 a 21,00 + sábados	De 14,30 a 21,00 + sábados	De 14,30 a 20,30 + sábados

Para adaptar los turnos horarios al número de trabajadores de cada estación ITV se comenzará asignando el turno M al inspector 1, el turno T al inspector 2, el turno M de nuevo al inspector 3, y así sucesivamente.

Si el número de inspectores fuera impar, en la semana $x+1$, siendo x el número

de trabajadores que rotan, se volverá a iniciar la serie de rotaciones base establecida. Sirva como ejemplo, el cuadrante de turnos siguiente, para una estación ITV con horario de apertura de 70 horas a la semana y 5 inspectores:

	base	Sem 1	Sem 2	Sem 3	Sem 4	Sem 5	Sem 6	Sem 7	Sem 8	Sem 9
Insp 1	M	M	T	M	T	M	M	T	M	T
Insp 2	T	T	M	T	M	M	T	M	T	M
Insp 3	M	M	T	M	M	T	M	T	M	M
Insp 4	T	T	M	M	T	M	T	M	M	T
Insp 5	M	M	M	T	M	T	M	M	T	M

b) En las estaciones ITV con 60 horas de establecen tres turnos de trabajo en invierno:

Turno	2009	2010	2011	2012
M	De 7,30 a 15	De 8 a 15	De 8 a 15	De 8 a 15
T	De 13 a 19,30 + sábados	De 13 a 19,30 + sábados	De 13 a 19,30 + sábados	De 13 a 19 + sábados

P	De 9,30 a 13 y de 15 a 19 (*)	De 9,30 a 13 y de 15 a 19 (*)	De 10 a 13 y de 15 a 19 (*)	De 10 a 13 y de 15 a 19 (*)
---	-------------------------------------	-------------------------------------	--------------------------------------	--------------------------------------

(*) En el turno P se trabajará un sábado no y otro si. En las Estaciones de menos de cinco inspectores, en el turno P siempre se trabajará el sábado.

Para adaptar los turnos horarios al número de trabajadores se comenzará asignando el turno M al inspector 1, el turno T al inspector 2, el turno P sin sábado al inspector 3, el turno M al inspector 4, el turno T al inspector 5, el turno P con sábado al inspector 6, el turno M de nuevo al inspector 7, y así sucesivamente.

Si el número de inspectores no fuera múltiplo de seis, en la semana x+1, siendo x el número de trabajadores que rotan, se volvería a iniciar la serie de rotaciones base establecida. Sirva como ejemplo, el cuadrante de turnos siguiente, para una estación ITV de 60 horas en invierno y 7 inspectores:

	base	Sem 1	Sem 2	Sem 3	Sem 4	Sem 5	Sem 6	Sem 7	Sem 8	Sem 9
Insp 1	M	M	T	P	M	T	Ps	M	M	T
Insp 2	T	T	P	M	T	Ps	M	M	T	P
Insp 3	P	P	M	T	Ps	M	M	T	P	M
Insp 4	M	M	T	Ps	M	M	T	P	M	T
Insp 5	T	T	Ps	M	M	T	P	M	T	Ps
Insp 6	Ps	Ps	M	M	T	P	M	T	Ps	M
Insp 7	M	M	M	T	P	M	T	Ps	M	M

En verano en estas estaciones ITV se establecen dos turnos de trabajo:

- Turno A: De 8 a 15 horas más sábados.

- Turno B: De 8 a 15 horas.

Para adaptar los turnos horarios al número de trabajadores se comenzará asignando el turno A al inspector 1, el turno B al inspector 2, el turno A de nuevo al inspector 3, y así sucesivamente.

Si el número de inspectores fuera impar, en la semana x+1, siendo x el número de trabajadores que rotan, se volvería a iniciar la serie de rotaciones base establecida. Sirva como ejemplo, el cuadrante de turnos en verano, de una Estación ITV de 60 horas en invierno y 5 inspectores:

	base	Sem 1	Sem 2	Sem 3	Sem 4	Sem 5	Sem 6	Sem 7	Sem 8	Sem 9
Insp 1	A	A	B	A	B	A	A	B	A	B
Insp 2	B	B	A	B	A	A	B	A	B	A
Insp 3	A	A	B	A	A	B	A	B	A	A
Insp 4	B	B	A	A	B	A	B	A	A	B
Insp 5	A	A	A	B	A	B	A	A	B	A

c) En estaciones ITV de 40 horas se establecen dos turnos de trabajo en invierno:

Turno	2009	2010	2011	2012
A	De 9,30 a 13,30 y de 15,30 a 18,30	De 9,30 a 13,30 y de 15,30 a 18,30	De 9,30 a 13,30 y de 16 a 18,30	De 9,30 a 13,30 y de 16 a 18,30
B	De 9,30 a 13,30 y de 15,30 a 18,30+sábados	De 9,30 a 13,30 y de 15,30 a 18,30+sábados	De 9,30 a 13,30 y de 15,30 a 18,30+sábados	De 10 a 13,30 y de 15,30 a 18,30+sábados

Para adaptar los turnos horarios al número de trabajadores se comenzará asignando el turno A al inspector 1, el turno B al inspector 2, el turno A al inspector 3, y así sucesivamente.

Si el número de inspectores fuera impar, en la semana $x+1$, siendo x el número de trabajadores que rotan, se volvería a iniciar la serie de rotaciones base establecida. Sirva como ejemplo, el cuadrante de turnos para una estación ITV con horario de 40 horas y 3 inspectores:

	base	Sem 1	Sem 2	Sem 3	Sem 4	Sem 5	Sem 6	Sem 7	Sem 8	Sem 9
Insp 1	A	A	B	A	A	B	A	A	B	A
Insp 2	B	B	A	A	B	A	A	B	A	A
Insp 3	A	A	A	B	A	A	B	A	A	B

En verano en estas estaciones ITV se establecen dos turnos de trabajo:

Turno	2009	2010	2011	2012
A	De 8 a 14,30 + sábados	De 8,30 a 14,30 + sábados	De 8 a 14,30 + sábados	De 8 a 14,30 + sábados
B	De 8 a 14,30	De 8 a 14,30	De 8 a 14,30	De 8 a 14,30

Con carácter general:

Con independencia de las horas de inicio de cada turno de trabajo, durante todo

el año, cada semana, un trabajador del grupo operacional y un trabajador del grupo administrativo del turno, que empiece a primera hora de la mañana, serán los encargados de que a la hora de apertura de la estación ITV se pueda inspeccionar el primer vehículo. Para ello entrarán y saldrán quince minutos antes.

Turnos horarios rotativos para el personal administrativo de las estaciones ITV.

A continuación se establecen los turnos horarios para el personal administrativo.

d) En las estaciones ITV con horario de apertura de 70 horas semanales durante todo el año se establecen dos turnos horarios:

Turno	2009	2010	2011	2012
M	De 7,00 a 14,00	De 7,00 a 14,00	De 7,00 a 14,00	De 7 a 14,00
T	De 14,30 a 21,30 + sábados	De 14,30 a 21,00 + sábados	De 14,30 a 21,00 + sábados	De 14,30 a 20,30 + sábados

Para adaptar los turnos horarios al número de trabajadores de cada estación ITV se comenzará asignando el turno M al administrativo 1, el turno T al administrativo 2, el turno M de nuevo al administrativo 3, y así sucesivamente.

Si el número de administrativos fuera impar, en la semana x+1, siendo x el número de trabajadores que rotan, se volverá a iniciar la serie de rotaciones base establecida. Sirva como ejemplo, el cuadrante de turnos siguiente, para una estación ITV de 70 horas y 5 administrativos:

	base	Sem 1	Sem 2	Sem 3	Sem 4	Sem 5	Sem 6	Sem 7	Sem 8	Sem 9
Adm 1	M	M	T	M	T	M	M	T	M	T
Adm 2	T	T	M	T	M	M	T	M	T	M
Adm 3	M	M	T	M	M	T	M	T	M	M
Adm 4	T	T	M	M	T	M	T	M	M	T

Adm 5 M M M T M T M M T M

e) En las estaciones ITV con horario de apertura en invierno de 60 horas semanales se establecen tres turnos:

Turno	2009	2010	2011	2012
M	De 7,30 a 15	De 8 a 15	De 8 a 15	De 8 a 15
T	De 13,30 a 19,30 + sábados	De 13,30 a 19,30 + sábados	De 13,30 a 19,30 + sábados	De 13 a 19 + sábados
P	De 9,30 a 13 y de 15 a 19	De 9,30 a 13 y de 15 a 19	De 10 a 13 y de 15 a 19	De 10 a 13 y de 15 a 19

Para adaptar los turnos horarios al número de trabajadores se comenzará asignando el turno M al administrativo 1, el turno T al administrativo 2, el turno P al administrativo 3, el turno M de nuevo al administrativo 4, y así sucesivamente.

Si el número de administrativos no fuera múltiplo de tres, en la semana x+1, siendo x el número de trabajadores que rotan, se volvería a iniciar la serie de rotaciones base establecida. Sirva como ejemplo, el cuadrante de turnos siguiente, para una estación ITV de 60 horas y 5 administrativos:

	base	Sem 1	Sem 2	Sem 3	Sem 4	Sem 5	Sem 6	Sem 7	Sem 8	Sem 9
Adm 1	M	M	T	P	M	T	M	T	P	M
Adm 2	T	T	P	M	T	M	T	P	M	T
Adm 3	P	P	M	T	M	T	P	M	T	M
Adm 4	M	M	T	M	T	P	M	T	M	T
Adm 5	T	T	M	T	P	M	T	M	T	P

Si hubiera solo dos administrativos prevalecerán los dos primeros turnos.

Si hubiera técnico en la estación, este rotará con los administrativos.

En verano, en estas estaciones ITV se establecen dos turnos de trabajo:

Turno	2009	2010	2011	2012
A	De 8 a 14,30 + sábados	De 8 a 15 + sábados	De 8 a 15 + sábados	De 8,30 a 14,30 + sábados
B	De 8 a 15	De 8 a 15	De 8 a 15	De 8 a 15

Para adaptar los turnos horarios al número de trabajadores se comenzará asignando el turno A al administrativo 1, el turno B al administrativo 2, el turno A de nuevo al administrativo 3, y así sucesivamente.

Si el número de administrativos fuera impar, en la semana x+1, siendo x el



número de trabajadores que rotan, se volvería a iniciar la serie de rotaciones base establecida. Sirva como ejemplo, el cuadrante de turnos en verano, para una estación ITV de 60 horas en invierno y 5 administrativos:

	base	Sem 1	Sem 2	Sem 3	Sem 4	Sem 5	Sem 6	Sem 7	Sem 8	Sem 9
Adm 1	A	A	B	A	B	A	A	B	A	B
Adm 2	B	B	A	B	A	A	B	A	B	A
Adm 3	A	A	B	A	A	B	A	B	A	A
Adm 4	B	B	A	A	B	A	B	A	A	B
Adm 5	A	A	A	B	A	B	A	A	B	A

Si hubiera un solo administrativo prevalecerá el turno A.

f) En las estaciones ITV de 40 horas, el horario del personal administrativo será idéntico al del personal inspector, tanto en invierno como en verano, prevaleciendo el turno A en verano y el B en invierno, cuando haya un solo administrativo.

g) Dotación de personal de las estaciones ITV:

En todas las estaciones ITV, excepto en las de 40 horas, habrá al menos dos trabajadores del grupo administrativo.

En las estaciones ITV de 40 horas y que tengan hasta dos inspectores habrá un

administrativo a media jornada. Cuando el número de inspectores sea superior a dos habrá un administrativo a jornada completa.

En aquellas estaciones ITV de 70 horas y más de una línea de inspección, habrá al menos dos técnicos, además del Jefe de Estación.

Horarios y turnos para el personal verificador de los Laboratorios Provinciales de Metrología.

Invierno.

Turno A: De 8 a 15.

Turno B 2009: De 8,30 a 14,30 y 16,00 a 18,00.

Turno B 2010: De 8,50 a 14,30 y 16,00 a 18,00.

Turno B 2011: De 9,00 a 14,20 y 16,00 a 18,00.

Turno B 2012: De 9,00 a 14,00 y 16,00 a 18,00.

Para adaptar los turnos horarios al número de trabajadores se comenzará asignando el turno A al verificador 1, el turno B al verificador 2, el turno A de nuevo al verificador 3, y así sucesivamente.

Si el número de verificadores fuera impar, en la semana x+1, siendo x el número de trabajadores que rotan, se volvería a iniciar la serie de rotaciones base establecida. Sirva como ejemplo, el cuadrante de turnos en invierno para un Laboratorio Provincial con 5 verificadores:

	base	Sem 1	Sem 2	Sem 3	Sem 4	Sem 5	Sem 6	Sem 7	Sem 8	Sem 9
Verf 1	A	A	B	A	B	A	A	B	A	B
Verf 2	B	B	A	B	A	A	B	A	B	A
Verf 3	A	A	B	A	A	B	A	B	A	A
Verf 4	B	B	A	A	B	A	B	A	A	B
Verf 5	A	A	A	B	A	B	A	A	B	A



Verano.

Turno continuo de 8 a 15 h.

Horarios del personal (trabajadores que realizan tareas de inspección y/o verificación) destinado en Unidades Móviles.

El horario de invierno del personal destinado en Unidades Móviles será idéntico al del turno B del personal verificador de los Laboratorios Provinciales de Metrología.

El personal inspector destinado en Unidades Móviles de inspección de ciclomotores será sustituido en sus períodos de vacaciones por el personal inspector de la ITV fija a la que esté adscrita la Unidad Móvil de inspección de ciclomotores y rotarán por los turnos de vacaciones con el personal de dicha ITV fija.

El personal conductor de Unidades Móviles de verificación de básculas adaptará su horario al del personal verificador de los Laboratorios Provinciales de Metrología que realice la inspección.

El horario del personal destinado en Unidades Móviles será de 8 a 15 h durante el verano.

Horarios resto de unidades/personal.

En invierno de 2009 se trabajarán diariamente 7 horas y 30 minutos; en invierno de 2010, 7 horas y 20 minutos; en invierno de 2011, 7 horas y 10 minutos; y en invierno de 2012, 7 horas. De lunes a viernes el horario será flexible, pudiendo oscilar el descanso del mediodía entre 1 y 3 h. En todo caso, la hora de entrada de la mañana será anterior a las 9,30 h. La hora de salida por la tarde se realizará a partir de las 18 h.

En verano se realizará jornada continua de 8 a 15 h.

Los técnicos y administrativos de las Unidades de Oficinas Centrales, administrativos de Laboratorios Provinciales y verificadores de los Laboratorios Centrales podrán realizar jornada continua en viernes de 8 a 15 horas en el 50% de cada Unidad, y en todo caso un viernes si y otro no, alternativamente. Durante los días de lunes a jueves de la semana en la que se trabaje el viernes en jornada continua se realizará la recuperación del tiempo dejado de trabajar.





Horarios Jefes de Unidad.

La jornada de trabajo en invierno de todos los Jefes de Unidad será la jornada partida y esta será de carácter flexible. No obstante lo anterior el horario y las excepciones serán acordadas con su superior jerárquico en cada caso u ocasión.

Artículo 16. Vacaciones.

El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será de 30 días naturales. En todo caso se disfrutarán íntegramente dentro del año que correspondan.

El trabajador, excepto el que pertenezca al grupo de técnicos e inspectores de las estaciones ITV que tengan horario de apertura (o su equivalente según el año de Convenio) de 60 y 70 horas a la semana, los inspectores de Unidades Móviles de ciclomotores y los trabajadores de Unidad TIC's dedicados a tareas de mantenimiento y soporte informático, solicitará el período de disfrute de las vacaciones anuales según las siguientes opciones:

1. Turnos: Tres turnos durante las trece semanas posteriores al lunes posterior al 14 de junio.
2. Meses de julio, agosto o septiembre.
3. Fraccionar el período de vacaciones en dos quincenas, de las cuales una de ellas estaría incluida en las trece semanas posteriores al 14 de junio, estableciéndose la fecha de la segunda quincena de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

El cuadrante de vacaciones anual será establecido en cada centro, evitando la ausencia de más de un tercio de la misma ocupación o puesto.

El trabajador conocerá el período de vacaciones con al menos 2 meses de antelación a la fecha de disfrute.

Turnos de vacaciones específicos para los técnicos e inspectores de las estaciones ITV que tengan horarios de 60 y 70 horas a la semana.

Los técnicos e inspectores de las estaciones ITV de 70 y de 60 horas de apertura, así como los inspectores de Unidades Móviles de Ciclomotores y trabajadores de Unidad de TIC's dedicados a labores de mantenimiento y soporte informático, disfrutarán sus vacaciones durante 21 días (15 días de lunes a viernes), en las quince semanas posteriores al primer lunes tras el 14 de junio y 9 días (7 días de lunes a viernes), en el resto del año.





Estos trabajadores unirán estos 9 días de vacaciones (7 días de lunes a viernes) a 12 días adicionales (8 días de lunes a viernes) de permiso retribuido por acumulación de horas.

Esto supone un total de 3 semanas completas de descanso disfrutadas fuera de las 15 semanas posteriores al primer lunes tras el 14 de junio.

Los cuadrantes de vacaciones están contenidos en Documento B), siendo los turnos indicados rotativos entre todas las personas que rotan. No obstante lo anterior, aquellos inspectores que excedan de 5 o de sus múltiplos disfrutarán sus vacaciones de verano en cualquiera de los cinco períodos de tres semanas cada uno disponibles en verano para vacaciones, siempre que no coincidan entre si, a fin de facilitar su sustitución a nivel de Centro. En el caso de que los trabajadores afectados por esta salvedad no se pusieran de acuerdo en los períodos de vacaciones a disfrutar, prevalecerá el criterio de antigüedad, es decir, el primer año elegirá primero el trabajador más antiguo, después elegirá el siguiente más antiguo, y así sucesivamente. En los años siguientes, el trabajador que eligió primero el año anterior elegirá el último, el que eligió segundo elegirá ahora el primero y así sucesivamente.

Para la asignación del período de vacaciones a cada trabajador se seguirá el criterio de antigüedad anteriormente descrito.

Con carácter general y aplicable a todos los trabajadores de la Empresa, en los casos en que el trabajador se encuentre disfrutando del período de vacaciones anuales y hubiera de ser hospitalizado, se interrumpirá dicho período vacacional por el tiempo de hospitalización. El resto de las vacaciones pendientes serán disfrutadas previo acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado.

Artículo 17. Festivos.

1. Tendrán la consideración de festivos, los prefijados en los calendarios laborales aplicables a cada centro de trabajo, según las disposiciones de carácter oficial dictadas por la Autoridad Laboral.
2. Los días de fiestas Mayores en un número de 4, el Lunes, Martes y Miércoles Santo, los días laborables de lunes a viernes comprendidos entre el 24 y el 31 de diciembre, así como el día 5 de enero, se establece una jornada de 8 a 15 horas en todos los centros.
3. Se declaran inhábiles los días 24 y 31 de diciembre, así como el Sábado Santo y el Sábado de Fiestas Mayores.

Artículo 18. Permisos retribuidos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con





derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio civil o religioso. Asimismo, podrán disfrutar de este permiso aquellos trabajadores que acrediten en forma legalmente establecida (registro de uniones de hecho de la comunidad o ayuntamiento), que mantienen una relación estable con otra persona de al menos 2 años de convivencia. Estos 15 días podrá optarse entre disfrutarlos antes (hasta 5 días) o a partir del hecho causante, no contándose el día en que se produce el hecho.

b) Dos días consecutivos desde que se produce el hecho causante, en los casos de nacimiento/adopción de hijo o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (padre, madre, cónyuge, hijos, nietos, hermanos y abuelos del/de la trabajador/ a y por afinidad los mismos parientes del cónyuge). Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento desde su domicilio habitual superior a 40 km, el plazo será de cuatro días.

En el caso de nacimiento/adopción de hijo en el que no se necesite realizar desplazamiento al efecto, y cuando los dos días contados desde que se produce el hecho causante, fuesen no laborables, el permiso se extenderá hasta el primer día laborable siguiente, al objeto de poder realizar la inscripción del hijo/a en el Registro Civil.

En el caso de nacimiento de hijo en el que se haya intervenido quirúrgicamente a la madre (cesárea), el permiso retribuido será de cuatro días naturales, contados desde el mismo día de la intervención, se realice o no un desplazamiento.

En todo caso se acreditará documentalmente la concurrencia de la causa justificativa de estos permisos.

c) Un día por traslado de domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

e) Para realizar funciones sindicales o representación del personal.

Los días de licencia a que se refieren los apartados anteriores serán aumentados en 1 día más, si el hecho causante tiene lugar a más de 250 km de distancia del domicilio habitual del trabajador.

Artículo 19. Traslado.



El traslado de trabajadores que no han sido contratados específicamente para prestar sus servicios en centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial.

El traslado deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no inferior a quince días. Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. Durante este período, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Tras la finalización del período de consultas, la empresa notificará a los trabajadores trasladados y a sus representantes legales su decisión sobre el traslado con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Se establece como indemnización por traslado por orden de la empresa la suma del importe de tres mensualidades y diez días de salario por año de antigüedad en la Empresa.

El contenido del presente acuerdo no resulta de aplicación a los traslados voluntarios de los trabajadores como consecuencia de los Concursos de Traslado, traslados para formación durante los dos primeros años de permanencia en la empresa y traslados por ascenso.

Artículo 20. Asuntos propios/bolsa de horas disponibles/ días de descanso.

Se establecen como asuntos propios/bolsa de horas disponibles un máximo de 6 días laborables, que se disfrutarán a libre elección del empleado, en la fecha que estime conveniente, notificándolo a su Jefe con antelación, con la salvedad de que no podrán disfrutar simultáneamente más del 30% de cada ocupación/puesto dentro de la Unidad. El disfrute de estos días/horas no disminuirá la jornada laboral máxima anual de horas efectivas pactadas para los años de duración del presente Convenio.

La realización de dichos días de asuntos propios se llevará a cabo de acuerdo con lo siguiente:

Hasta 1 día individualmente: Preaviso de 5 días laborables.

Hasta 2 días acumulados: Preaviso de 7 días naturales.

Hasta 3 días acumulados: Preaviso de 10 días naturales.

Hasta 4 días acumulados: Preaviso de 15 días naturales.

Hasta 5 días acumulados: Preaviso de 20 días naturales.

Hasta 6 día acumulados: Preaviso de 25 días naturales.

En aquellos supuestos extraordinarios, donde no sea posible el preaviso pactado, se comunicará y se justificará la excepcionalidad tan pronto como se constaten dichos supuestos.

Durante los días de Fiestas Mayores, el Lunes, Martes y Miércoles Santo, los días laborables entre el 24 y el 31 de diciembre, y el 5 de enero, se acuerda la toma de días de descanso obligatorios, recuperables y no acumulables a los 6 días de asuntos propios de libre elección, por el número de inspectores necesarios para no superar el límite de tres inspectores por línea simultáneamente.

Estos días de descanso obligatorio serán rotativos entre todos los inspectores, salvo acuerdo entre los mismos. Aquellos inspectores que lo deseen podrán computar estos días de descanso obligatorio como días de asuntos propios de libre elección. Este descanso será recuperado a lo largo del año en la parte que falte para alcanzar el cómputo anual.

Capítulo III. Régimen Retributivo

Artículo 21. Política general.

Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen garantías generales de carácter colectivo, pero las condiciones efectivas de remuneración de un productor determinado o de un grupo de productores, tanto en conceptos fijos como en conceptos variables, pueden venir en muchos casos influenciados e incluso determinadas por circunstancias de carácter histórico o excepcional, así como por otros aspectos relacionados con la eficacia, calidad y rendimiento en su trabajo individual por lo que dichas condiciones específicas no constituirán argumento válido ni precedentes para peticiones de carácter comparativo.

A los efectos del presente Convenio Colectivo se entenderán como aumentos generales aquellos que supongan una variación del salario base que afecte a todos los grupos salariales.

La remuneración del personal se hallará en todo o en parte integrada por los siguientes conceptos:

A) Salario base:

A-1 = 12 pagas anuales.

A-2 = 2 pagas extraordinarias (junio y diciembre).

B) Antigüedad.

C) Retribución complementaria.

D) Complemento nivel superior.

E) Complemento beneficios.

F) Complemento productividad.

G) Plus de calidad de la producción.

H) Plus de transporte.

I) Plus de Convenio.

J) Plus de absentismo.

K) Quebranto de moneda.

L) Gastos de locomoción, manutención y gastos de salida.

M) Horas extraordinarias.

N) Plus de Jefatura.

Ñ) Bolsa compensación horas.

O) Complemento transitorio absorbible.

Para los años 2009, 2010, 2011 y 2012 los conceptos A), B), G), H), I), J), K), L), M), N) y Ñ) por niveles serán el resultado de aplicar sobre los años anteriores respectivos el porcentaje de incremento según lo marcado por los Presupuestos de la Junta de Andalucía.

Artículo 22. Salario base.

Es el asignado a todos y cada uno de los niveles y corresponde al que cada empleado percibirá en función del nivel que ostente.

El Salario Base Anual se abonará en 14 pagos iguales, (12 mensualidades y 2 pagas extras).

El Salario Base Anual por niveles para 2008 será el figurado en el Anexo. Gratificaciones extraordinarias. Las dos gratificaciones extraordinarias previstas se harán efectivas al 20 de junio y al 20 de diciembre y su cuantía queda fijada



para cada devengo en el importe del salario base, y antigüedad mensual. Dichas gratificaciones se devengarán, en todo caso, en proporción al tiempo trabajado durante el semestre natural en que se satisfagan.

Artículo 23. Antigüedad.

El personal comprendido en este Convenio Colectivo percibirá aumentos periódicos por años de servicio consistente en el abono de trienios en la cuantía para 2008 de 330 euros anuales/trienio, que se abonará en la misma forma que el Salario Base, es decir dividiendo la cantidad anual entre catorce.

Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del mes siguiente de la fecha en que se cumpla cada trienio.

Serán computables los servicios prestados en período de prueba y por el personal eventual cuando este pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa sin solución de continuidad.

Artículo 24. Retribución complementaria.

Son las percepciones de carácter fijo que bajo tal denominación a que puedan tener derecho o puedan ser asignadas a cada productor a título individual, que excedan de su salario base propio, sin que en ningún caso la empresa asuma ninguna obligación de carácter colectivo respecto a la misma.

En el supuesto de existir tal retribución complementaria podrá ser absorbida total o parcialmente en el Salario Base en los casos de aumento de los mismos por cambio de nivel por cualquier razón, pero no en los casos de aumento de Salario Base con carácter general, definido en el art. 22, ni en los casos de vencimientos individuales de antigüedad. La cantidad que pueda existir por este concepto se abonará en 12 mensualidades.

Artículo 25. Complemento nivel superior.

Es aquel complemento que tiene el trabajador que está en período de prueba, entrenamiento o adaptación y que es transitorio mientras dura dicho período, según lo regulado en el artículo sobre períodos de prueba y entrenamiento. Su cuantía será la diferencia de retribución entre el nivel salarial del puesto para el que está efectuando la prueba y el que tenía en su puesto de origen.

Este plus lo consolidará en su retribución por la superación del período de prueba o dejará de percibirlo en caso contrario.

Artículo 26. Complemento de beneficios.

Se abonará el 20 de septiembre el importe correspondiente a una gratificación



extraordinaria anual por niveles, siempre que los resultados después de impuestos del ejercicio anterior aprobados por la Junta General de Accionistas arrojen beneficios y estos superen el 5% de los ingresos de explotación.

En caso de que los beneficios no alcanzaran el 5% mencionado, el importe a abonar en concepto de beneficios disminuirá proporcionalmente no pudiendo ser inferior a la mitad de una gratificación extraordinaria anual por niveles.

Este concepto se devengará en proporción al tiempo trabajado durante el ejercicio al que se refieren las Cuentas Anuales aprobadas.

Artículo 27. Complemento de productividad.

Durante los años 2009, 2010, 2011 y 2012 y al objeto de primar el alto nivel de rendimiento y modernización de la calidad de los servicios públicos, así como la eficacia y dedicación en el trabajo, se establece un Fondo Extraordinario que se abonará como complemento de productividad de carácter consolidable. Se aplicará un porcentaje sobre todos los conceptos retributivos del año anterior, dicho porcentaje será el correspondiente al acuerdo que exista por parte de la Junta de Andalucía y los Agentes Sociales en términos de Masa Salarial.

Este Complemento de Productividad se abonará en la nómina del mes de marzo.

Artículo. 28. Plus de calidad de la producción.

El abono de este se producirá al mes siguiente de verificar el grado de cumplimiento de los parámetros establecidos.

A fin de premiar la alta calidad de las inspecciones realizadas, así como, las cada vez más elevadas exigencias de los clientes, en lo que a la prestación del servicio se refiere, se establece el denominado Plus de calidad de la producción, consistente en una cantidad mensual de 216,67 euros/mensuales, por el cumplimiento de:

a) Para el personal de ITV.

«La realización de todas las inspecciones asignadas a cada inspector por los distintos sistemas utilizados por Veiasa en los tiempos establecidos.»

La asignación de inspecciones a cada inspector se realizará conforme a los tiempos de inspección establecidos en la Resolución de 5 de septiembre de 2006, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del acta de acuerdo de 1 de junio de 2006, de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A. (BOJA núm. 181, de 18 de septiembre de 2006), y, en todo caso, durante la jornada laboral del trabajador, de forma que se asigne a

cada inspector un tiempo por cada tipo de vehículos (ligeros, pesados, autobuses, etc.), según su complejidad (baja o alta) en función del turno de trabajo y de la cualificación poseída.

El tiempo empleado en la realización de las inspecciones no será superior al tiempo a emplear en las mismas, calculado este aplicando a cada inspección realizada los tiempos establecidos en la Resolución de 5 de septiembre de 2006, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del acta de acuerdo de 1 de junio de 2006, de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A. (BOJA núm. 181, de 18 de septiembre de 2006), y, en todo caso, al objeto de preservar la calidad de las inspecciones el tiempo mensual empleado no será inferior al diez por ciento de los tiempos acordados.

A estos efectos, y al objeto de adaptar a la realidad actual la inspección de las motocicletas, a la que se han añadido nuevas pruebas de ruidos y gases y se han incorporado al sistema de inspección periódica los ciclomotores, cuadriciclos y quads, se acuerda modificar el tiempo de inspección de las motocicletas, de forma que este sea de 15 minutos para las inspecciones de complejidad baja y de 23 minutos para las inspecciones de complejidad alta. Asimismo, es necesario modificar la definición de motocicleta contenida en dicho acuerdo, de forma que incluya, además de los vehículos de dos ruedas, a los de tres ruedas, a los cuadriciclos y a los quads.

A fin de tener en cuenta aquellas circunstancias que impidan el normal desarrollo de la actividad inspectora y, por tanto, el cumplimiento de las condiciones impuestas en los párrafos anteriores para la obtención del objetivo de calidad de la producción, los Jefes de Estación elaborarán un parte mensual de incidencias en el que indicarán, para cada circunstancia acaecida, el día y el intervalo horario en que esta se produjo. Sin ser exhaustivos, estas circunstancias podrían ser cortes en el suministro de electricidad, avería de maquinaria, interrupción del trabajo en la línea por avería de vehículo, etcétera.

En el caso de los inspectores, el 50% de la cantidad correspondiente al Plus de Calidad de la Producción la obtendrán si el objetivo se consigue de forma individual, es decir, cada inspector realiza todas y cada una de las inspecciones que le sean asignadas por los distintos sistemas utilizados por Veiasa en los tiempos acordados. El otro 50% lo obtendrán, si el objetivo se consigue de forma colectiva, es decir, la estación ITV realiza todas y cada una de las inspecciones que le sean asignadas por los distintos sistemas utilizados por Veiasa en los tiempos acordados. El resto del personal de la estación ITV obtendrá el 100% del Plus de Calidad de la Producción, si el objetivo se consigue de forma colectiva, es decir, la estación ITV realiza todas y cada una de las inspecciones que le sean asignadas por los distintos sistemas utilizados por Veiasa en los tiempos acordados.

En el caso de que un mes el objetivo de Calidad de la Producción no se alcanzara, el Plus correspondiente a dicho mes podría recuperarse si el objetivo se alcanzara en el total del trimestre en el que esta circunstancia se produce. Es por ello que se establecen dos tipos de medición una mensual y otra trimestral, de esta forma si no se alcanzase el objetivo en un mes, este puede recuperarse si el objetivo lo alcanza el inspector y/o la Estación ITV en los dos meses siguientes.

b) Para el personal de Metrología.

1. Variable transitoria. En un año se establecerán parámetros de medición equivalentes a ITV. Mantenimiento del número de verificaciones de cada uno de los aparatos e instrumentos, sobre la base de los dos años anteriores por cada Laboratorio Provincial.

2. Variable fija. Mantenimiento de los tiempos de respuesta según los actuales parámetros fijados en los objetivos de calidad. Se tomará como referencia del tiempo de respuesta la fecha de solicitud para verificaciones periódicas.

Para que todo el personal de cada uno de los Laboratorios Provinciales de Metrología perciba este plus deberán cumplirse los dos requisitos a nivel de a su Laboratorio.

Se tendrán en cuenta aquellas circunstancias de la producción que no dependan o no sean responsabilidad del verificador.

c) Para el resto del personal de Unidades Productivas y de servicios a dichas Unidades. Se percibirá este plus en función de lo alcanzado por las Áreas Productivas tanto de ITV como de Metrología de forma proporcional a la consecución del plus por cada estación ITV y por cada Laboratorio Provincial.

Artículo 29. Plus de transporte.

Se establece un plus de desplazamiento por traslado del trabajador, desde su domicilio al centro de trabajo, estableciéndose la cantidad anual según Anexo, y para once meses del año.

Artículo 30. Plus de Convenio.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo y al objeto de primar el alto nivel y dedicación en el trabajo, se establece este plus que se abonará según la cantidad mensual reflejada en el Anexo.

Artículo 31. Plus de absentismo.

Este plus es de carácter individual. Por tal concepto se realizarán abonos mensuales de 102,92 euros.



Con carácter general, al trabajador no se le computarán a efectos de pérdida del plus de absentismo: El accidente laboral, la IT con baja médica derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la hospitalización por IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el matrimonio, la licencia por nacimiento de hijo o adopción, enfermedad grave y/o el fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, enfermedad grave y/o el fallecimiento de un familiar de primer grado de consanguinidad, las horas sindicales, los permisos sindicales no retribuidos, las vacaciones, los días de asuntos propios o la utilización de la bolsa de horas disponibles.

El plus de absentismo no lo devengará el trabajador por cualquier falta de asistencia o ausencia al trabajo en el mes de referencia, no incluida en el párrafo anterior. A posteriori de producirse la falta de asistencia o ausencia, esta no podrá ser objeto de canje por días de asuntos propios ni por horas a recuperar.

Asimismo a priori de producirse la falta de asistencia o ausencia, esta no podrá ser objeto de canje por horas a recuperar, con la única salvedad de aquellos trabajadores que acrediten fehacientemente padecer una enfermedad crónica así como la imposibilidad de acudir a consulta o revisión médica en horario distinto al de su jornada o turno de trabajo.

Artículo 32. Quebranto de moneda.

Todos aquellos trabajadores que realicen operaciones de caja y cuadro de la misma, percibirán un plus de quebranto de moneda de 51,5 € mensuales, a fin de responder de las eventuales pérdidas de efectivo de la misma.

Artículo. 33. Gastos de locomoción, manutención, estancias y gastos de salida.

Se abonará en concepto de locomoción, manutención y estancias los gastos que en determinadas situaciones se generen a los empleados con ocasión del desempeño de sus obligaciones laborales, las siguientes cantidades:

- 0,25 euros por km.
- Por pernoctación fuera de la localidad, 32,36 euros en concepto de hotel.
- Dieta por desayuno, 2,32 euros. Por almuerzo, 13,87 euros, y por cena, 13,87 euros, igualmente. Para cobrar dieta por cena se requerirá pernoctar fuera de la localidad o terminar la jornada laboral con posterioridad a las 10 de la noche.
- Por dieta completa se abonarán 56,18 euros.

En aquellos casos como reuniones, formación y aquellos que determine la empresa se le abonarán al trabajador todos los gastos en los que haya incurrido



para habitación y manutención previa justificación. Asimismo se le abonará la cantidad de 5,85 euros, por día completo de desplazamiento para gastos de difícil justificación.

Por todos los gastos que se generen, los trabajadores de Unidades Móviles y aquellos cuya actividad de inspección/verificación se realizan fuera del Centro de Trabajo recibirán 20 €, al superar las tres horas fuera de su centro. En aquellos casos en que el trabajador deba pernoctar fuera se le abonará además lo establecido por pernoctación por dieta de cena y por dieta de desayuno. Asimismo en aquellos casos en los que utilice vehículo propio se le abonarán 0,25 €/Km

Excepcionalmente podrán abonarse a los camioneros los gastos en los que incurra por el parking del camión y por el alojamiento del trabajador tras la presentación de los correspondientes justificantes.

Artículo 34. Horas extraordinarias.

El número de trabajadores de cada centro de trabajo será el necesario para atender normalmente el trabajo, sin necesidad de recurrir a horas extraordinarias, salvo en los casos de emergencia, averías o imprevistos, entendiéndose como imprevistos aquellos supuestos que se conozcan con menos de 5 días de antelación.

Las horas extras derivadas de emergencia, período punta de producción no previsible, atención y prevención de averías o imprevistos tendrán la consideración de horas extras estructurales y por tanto de carácter no voluntario.

Las horas extraordinarias serán abonadas o compensadas por descanso, por acuerdo entre las partes, a razón de 1 a 1,75.

En todos los casos será preceptivo, antes de realizar las horas extraordinarias, que las mismas hayan sido autorizadas por el mando correspondiente.

Como complemento a las horas extraordinarias debidas a imprevistos se abonarán 10 €/hora con independencia del nivel salarial que ostente el trabajador.

Artículo 35. Plus de Jefatura.

Como complemento de puesto de trabajo y como contraprestación a las responsabilidades encomendadas a los Jefes de Unidad en materia de Calidad, Prevención de Riesgos Laborales,

Recursos Humanos y Materiales de su Unidad, así como por la representación que le otorga la Dirección de la Empresa a nivel de su Unidad/Centro de Trabajo, se establecen los complementos de Jefatura siguientes, que a su vez son





proporcionales al tamaño de la Unidad de trabajo, considerando el número de trabajadores promedio anual del año anterior, en el mismo.

Unidades tipo A: Unidades de más de 30 trabajadores.

Unidades tipo B: Unidades entre 21 y 30 trabajadores.

Unidades tipo C: Unidades entre 10 y 20 trabajadores.

Unidades tipo D: Unidades hasta 9 trabajadores.

Retribución anual Jefes de Unidad tipo A: 3.050 euros.

Retribución anual Jefes de Unidad tipo B: 2.750 euros.

Retribución anual Jefes de Unidad tipo C: 2.450 euros.

Retribución anual Jefes de Unidad tipo D: 2.150 euros.

Para la designación de las Jefaturas se tendrán en cuenta aspectos como la antigüedad del trabajador, la profesionalidad, la cualificación y formación así como su idoneidad y capacidad en asignar tareas, coordinar, planificar y en definitiva su capacidad de liderazgo y dirección de equipos.

Artículo 36. Unidad de TIC´s.

Los trabajadores de la Unidad de TIC´s, dedicados a tareas de mantenimiento y soporte informático, dadas las especiales circunstancias para ser sustituidos en sus períodos vacacionales se acogerán al sistema de rotación de vacaciones previsto para inspectores y técnicos de ITV percibiendo en concepto de bolsa de compensación de horas la cantidad reflejada en el siguiente artículo.

Para atender las eventualidades técnicas que puedan surgir se acogerán al sistema de horarios y rotaciones de las estaciones ITV de 70 horas. En el momento que no existan estaciones ITV a 70 horas se acogerán al sistema de horarios y rotaciones de las estaciones ITV de 60 horas.

Artículo 37. Bolsa compensación horas.

Exclusivamente para los técnicos, inspectores de ITV y personal de TIC'S, y según lo contenido en el artículo 16 del presente Convenio Colectivo, se establece una Bolsa por la Compensación de horas derivadas de la adaptación para disfrute de descanso fuera del período estival. La cuantía económica para 2008, por cada uno



de los 9 días disfrutados fuera de las 15 semanas de dicho período estival, será de 66,67 €/día.

Artículo 38. Complemento transitorio absorbible.

En aplicación del artículo 7 del presente Convenio Colectivo se establece un complemento transitorio absorbible de carácter individual que se revisará anualmente, retrayéndose de este concepto el equivalente a las subidas salariales del Convenio Colectivo, ya sean generales o individuales hasta su total desaparición.

Capítulo IV. Mejoras Sociales

Artículo 39. Complemento a la I.T.

En los casos de que el trabajador se encuentre en situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente sea o no laboral y enfermedad profesional la empresa complementará hasta el 100% de sus retribuciones, a partir del 1er día de baja.

Asimismo se complementará hasta el 100% de sus retribuciones, cuando la I.T. derivase de una enfermedad común, mientras el trabajador permanezca hospitalizado.

Con independencia de lo estipulado en el párrafo anterior, también en las situaciones de I.T. derivadas de enfermedad común, la empresa vendrá obligada a complementar hasta el 100% de sus retribuciones desde el primer día de la baja siempre y cuando el absentismo por este concepto en la empresa sea inferior o igual al 3% o individualmente inferior o igual al 5%. Asimismo en las situaciones de I.T. derivadas de enfermedad común, cuya duración se extiende más de 35 días, la empresa vendrá obligada a complementar hasta el 100% de sus retribuciones desde el primer día de la baja, una vez conocida tal circunstancia y previa comprobación.

Durante la IT no se devenga el plus de transporte, ni el plus de calidad de la producción.

Artículo 40. Maternidad, lactancia, guarda legal y paternidad.

1. Maternidad.

El descanso por maternidad podrá tener una duración de hasta dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Este período se distribuye a opción de la interesada, pero siempre seis semanas deben ser inmediatamente posteriores al parto.

En el supuesto de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o de la parte que reste del permiso.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión por maternidad tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador o trabajadora, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución jurídica por la que se constituye la adopción.

La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento cuando se trata de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites, señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

El trabajador o trabajadora deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Terminado el descanso por maternidad, que conlleva la del subsidio por parte de la Seguridad Social, la persona afectada se reincorporará en su puesto de trabajo de forma inmediata.

Las trabajadoras que se encuentren en situación de suspensión de contrato por maternidad tendrán derecho a percibir, previa solicitud, durante dicho período como anticipo, el importe correspondiente a una mensualidad. Tal derecho sólo podrá ser ejercido una sola vez. Los importes anticipados serán reintegrados a la empresa tan pronto se produzca el cobro de la prestación establecida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

2. Lactancia.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo biológico o adoptado, menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo retribuida que podrán dividir en dos fracciones. Esta ausencia se producirá durante la jornada laboral. La mujer, a su elección, podrá sustituir este derecho por una reducción en la jornada normal de media hora con la misma finalidad, que podrá disfrutarse al principio o al final de la jornada, comunicando desde el principio el horario elegido.

Esta reducción de jornada podrá ser disfrutada indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

Se podrá optar por el permiso de lactancia acumulada, comunicándolo a la Empresa al menos con 15 días de antelación a su disfrute, de tal forma que las horas por lactancia hasta cumplir el/la menor los 9 meses se computarán por días, reincorporándose a su puesto de trabajo finalizado dicho período.

El trabajador o trabajadora deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

3. Guarda legal y otros.

Quien por razones de guardia legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeña una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

Los trabajadores y trabajadoras con sistema de trabajo a turnos que reduzcan su jornada por motivos familiares, tendrán derecho a la elección de turno y a la concreción del horario dentro del turno elegido.

Si dos o más trabajadores y trabajadoras solicitasen el uso de este derecho en el mismo puesto, del mismo centro de trabajo y en el mismo turno de trabajo, Veiasa podrá limitar su uso por razones organizativas, ofreciendo a partir del segundo trabajador la posibilidad de concretar su horario en turno distinto del primer trabajador solicitante, y así sucesivamente hasta cubrir la totalidad de turnos correspondientes a ese puesto de trabajo.

En el caso previsto en el párrafo anterior, la concreción de los turnos y horarios solicitados por los trabajadores, se determinará según riguroso orden de preferencia de los mismos, atendiendo a la fecha de la solicitud de la reducción de jornada.

Como medida de fomento del empleo, todas las reducciones de jornada por motivos familiares que precisen sustitución serán suplidas por nuevas contrataciones.

4. Paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días consecutivos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo partir del segundo. El trabajador deberá comunicarlo a la empresa con diez días de antelación.

5. En lo no previsto por el presente artículo, las partes se someten al contenido sobre los particulares aquí previstos del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación concordante.

Artículo 41. Defensa jurídica.

Es política de Veiasa la defensa del buen hacer y diligencia del personal a su servicio, en el desempeño de sus funciones, salvo que estas circunstancias notoriamente no ocurran.

De acuerdo con tales principios, la empresa asumirá la defensa de sus empleados en los procedimientos civiles y penales que pudieran incoarse contra ellos por hechos realizados dentro de la jornada laboral y en el lícito ejercicio de las funciones que le estén encomendadas, asegurando la cobertura de las indemnizaciones pecuniarias y las fianzas de carácter civil, o penal que pudieran corresponder.

De no existir dichas circunstancias la empresa se reserva el ejercicio de las acciones legales que en cada caso correspondan.

Artículo 42. Seguro de vida.

Continuará en vigor el seguro de vida implantado a favor del personal de la empresa, a cuyos contratos sean de duración igual o superior al año. El capital asegurado será igual al salario base establecido para cada nivel.

Los capitales asegurados en la póliza de vida suscrita por la empresa, o autoseguro, para cada trabajador se concretan en lo siguiente:

Invalidez Absoluta o Gran Invalidez	(Salario Base) x 2
Muerte	(Salario Base) x 3

El capital asegurado, mediante compañía aseguradora, será igual al salario base



establecido para cada nivel con un mínimo de 24.000 euros.

Para los casos de decesos en cualquiera de los tres parámetros señalados se complementará por parte de la empresa una cuantía adicional en relación con los factores de corrección según el número de hijos a cargo del trabajador menores de 26 años.

Trabajador con un hijo: Cuantía adicional resultante de la aplicación de un factor de corrección del 1,1.

Trabajador con dos hijos: Cuantía adicional resultante de la aplicación de un factor de corrección del 1,2.

Trabajador con tres hijos: Cuantía adicional resultante de la aplicación de un factor de corrección del 1,3. Y así sucesivamente.

Artículo 43. Utilización de los servicios.

El trabajador y su cónyuge tendrán derecho a recibir sin contraprestación económica los servicios que presta la empresa cuando el objeto de estos servicios sea de uso particular, previa acreditación de la titularidad, con el límite máximo de dos revisiones anuales.

Artículo 44. Incapacidad Permanente Total.

En el caso de que un trabajador sea declarado en Invalidez Permanente Total, la empresa solicitará a la Comisión Técnica Calificadora un informe acerca de los puestos de trabajo que dicho operario pudiera ocupar de los existentes en la empresa. En el supuesto de existir vacantes dichos trabajadores tendrían preferencia.

Artículo 45. Licencia sin sueldo.

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad al servicio de Veiasa tendrán derecho a licencias sin retribución, con una duración de tres meses, prorrogable a doce meses, esta prórroga deberá ser solicitada dentro del mes anterior a la finalización del primer período, no pudiendo solicitarse tal derecho más de una vez cada dos años, siempre y cuando hayan agotado el plazo máximo de tales licencias. Esta licencia dará derecho a la reincorporación inmediata al mismo puesto de trabajo y centro, y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

Artículo 46. Préstamos personales.

Se establece un préstamo personal sin intereses, cuya cuantía podrá ser, o bien hasta seis mil euros, si se destina a vivienda (se justificará), a devolver en el plazo de ocho años, o bien hasta 3.000 euros, si es para otros usos, a devolver en el





plazo de cuatro años.

La cantidad máxima disponible, en cada ejercicio presupuestario, en concepto de préstamo para la empresa, no superará los 500.000 euros.

La devolución del préstamo se realizará descontando de la nómina el importe correspondiente en cada caso y la periodicidad será mensual.

Entre la cancelación del préstamo concedido y la solicitud de un nuevo préstamo deberá mediar como mínimo un año.

Artículo 47. Reducción de jornada voluntaria.

En aquellos supuestos no regulados por disposiciones legales, el trabajador que por razones personales justificadas desee reducir su jornada laboral de forma voluntaria podrá solicitar a la empresa dicha reducción. Siempre que la empresa acepte la reducción solicitada, la aplicación de esta reducción se haría efectiva con la disminución del salario entre, al menos 1/3 y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Esta reducción se regirá por lo siguiente:

1. Su reducción no podrá ser inferior a tres meses, ni superior a dos años. No podrá realizarse de manera discontinua.
2. Esta reducción podrá solicitarla el trabajador una sola vez cada cuatro años.
3. El horario y el período de disfrute serán negociados por trabajador y empresa, atendiendo a la causa que motiva la reducción. Dicho horario será establecido antes de la concesión de esta reducción.

La reducción de la jornada será incompatible con la realización de cualquier actividad profesional.

A petición del trabajador, ya sea debido a la desaparición de la causa de reducción de jornada como a la finalización del período concertado entre este y la empresa, se producirá la incorporación a la jornada ordinaria, previo comunicado expreso del trabajador con 15 días de antelación.

Artículo 48. Protección a trabajadores con familia numerosa.

Los trabajadores o trabajadoras con familias con el reconocimiento legal de familia numerosa tendrán preferencia al mantenimiento del puesto de trabajo en casos de expedientes de regulación, así como la no aplicación de movilidad geográfica o cambios sustanciales de las condiciones de trabajo frente al colectivo general de trabajadores.



Capítulo V. Formación, Promoción Y Seguridad

Artículo 49. Principios generales.

La empresa continuará e incrementará la realización de cursos de formación profesional con la finalidad de atender tanto a las necesidades de preparación de su personal en las nuevas técnicas y sistemas de trabajo que exijan la evolución y desarrollo de la empresa, como de facilitar la promoción individual.

El planteamiento de esta formación se basa en los principios de participación e igualdad de oportunidades, concibiéndola como un medio de realización individual y mejora colectiva y en consecuencia como un derecho y un deber de colaboración activa en los programas de formación. Con el fin de promover la preparación del personal en previsión de futuras vacantes, especialmente para aquellos puestos que sean frecuentes o hacia los cuales evolucionen las necesidades de la empresa.

En base a lo expuesto se entiende como formación permanente aquellas acciones dirigidas a mantener el nivel adecuado de eficacia, al objeto de perfeccionar los conocimientos adquiridos en el desempeño de su trabajo y con el fin de asegurar los conocimientos y habilidades para cubrir adecuadamente las exigencias de una determinada función, bien por el cambio de la misma, o por la introducción de nuevas tecnologías o sistemas de trabajo. Esta formación tenderá a impartirse dentro de la jornada laboral. Si fuera necesario el trabajador deberá dedicar dos horas a formación, fuera de las horas de trabajo, por cada 4 que dedique la empresa dentro de la jornada.

Dentro de esta misma filosofía, la empresa considera conveniente el apoyo a aquellos trabajadores que intenten complementar su formación cultural.

Los planes de formación interna se elaborarán en base a las necesidades existentes, acordándose los mismos en reunión conjunta de la Dirección de Empresa y Representación Social. La Comisión Paritaria realizará un control y seguimiento de los Planes de Formación relativo a su desarrollo, participación y presupuesto.

Artículo 50. Régimen de ascensos.

El régimen de ascensos que se establece en el presente Convenio Colectivo responde a la necesidad de coberturas de plazas que exija el desarrollo de la organización, y se fundamenta en el principio básico de la aptitud y capacidad del trabajador para el desempeño de las funciones propias del nivel de responsabilidad dentro del grupo profesional de actividad y el de su idoneidad al puesto de trabajo que desarrolla.



Sobre estos principios y como procedimiento más adecuado a la realidad de la empresa, se establece el siguiente régimen de modalidades de ascensos:

a) Se realizará la promoción por libre designación de la empresa para alcanzar los niveles de técnico de cualquier grupo profesional de actividad.

b) Para los niveles inspector-verificador/administrativo deberán realizarse pruebas selectivas.

Para acceder al nivel superior el trabajador deberá acreditar al menos una antigüedad de un año en su nivel, salvo en el caso del personal con funciones subalternas.

Podrán acceder a la categoría de inspector-verificador/ administrativo Nivel A, todos aquellos trabajadores que cumplan las siguientes condiciones:

- Que acrediten una antigüedad en la categoría de inspectorverificador/ administrativo de Nivel B de cinco años.
- Que superen unas pruebas de conocimientos, habilidades y actitudes. Los parámetros por los que se regirán estas promociones serán analizados por la Comisión Paritaria sin perjuicio del establecimiento y definición de las pruebas por parte de la Comisión de Formación y Promoción.

El acceso a esta categoría se regirá por el siguiente criterio: Siempre y cuando superen las pruebas accederán a la categoría el 10% de los trabajadores que cumplan las condiciones.

- Que una vez pasadas cinco convocatorias en las que el trabajador se ha presentado, y siempre que no haya podido promocionar por el porcentaje establecido en su momento, pasará en el año siguiente de forma automática a la categoría de inspector-verificador/administrativo Nivel A.

Aquellos trabajadores que reuniendo los requisitos para la firma de tarjetas ITV se negasen a firmar tarjetas de ITV de inspecciones realizadas por otros trabajadores no podrán acceder a la categoría de Inspector-verificador/administrativo Nivel A.

La empresa realizará la mayor difusión posible de las vacantes a cubrir en todos sus centros de trabajo.

Todo el personal podrá acudir a las pruebas para cubrir las vacantes que se produzcan cualquiera que sea el nivel o grupo a que originariamente pertenezcan, siempre que cumplan los requisitos mínimos establecidos a cada ocasión.

Artículo 51. Períodos de prueba y entrenamiento.

Para mayor garantía de que el ascendido a un nivel superior desempeñará las



funciones encomendadas con la máxima eficacia, se establecen los períodos de prueba y entrenamiento siguientes:

- Seis meses para los niveles de técnico.
- Tres meses para los niveles de inspector-verificador/ administrativo.

La incapacidad temporal interrumpirá en todo caso el período de prueba y entrenamiento.

Durante el período de prueba y entrenamiento, el empleado percibirá bajo la denominación de «complemento de nivel superior» la diferencia correspondiente al salario del nuevo nivel respecto al que ya tenía acreditado.

Transcurrido el período de prueba y entrenamiento en forma satisfactoria, el empleado pasará a todos los efectos a ostentar definitivamente el nivel superior, computándose la antigüedad en el mismo desde la fecha en que inició el período de prueba y entrenamiento.

En el supuesto de no superar el período de prueba y entrenamiento el empleado continuará en el nivel que tenía acreditado.

Para el ingreso del personal en la plantilla de la empresa los aspirantes habrán de superar las pruebas establecidas al fin por la Dirección de la misma.

Desde la naturaleza pública de Veiasa se continuará objetivando la contratación del personal y la cobertura de puestos de trabajo, primando la transparencia en la selección, al mismo tiempo que se incentivará la permanente superación personal y profesional del personal, mediante el fomento de la promoción interna.

La provisión de puestos de trabajo se efectuará bajo los principios de igualdad, publicidad, méritos y capacidad. Los requerimientos básicos de los puestos (perfil profesional), serán establecidos por la Dirección de la empresa. Tanto en la fijación de los requerimientos, como en su modificación, serán objeto de negociación con los representantes de los trabajadores que emitirán informe previo a través de la Comisión Paritaria.

Artículo 52. Prevención de Riesgos Laborales.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas reglamentarias suponen la incorporación a nuestra legislación de las orientaciones y directivas de la Unión Europea, cuyo objetivo es la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigido a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

La Dirección de la empresa y los Delegados de Personal, conscientes de la





importancia que tienen la seguridad, salud, higiene y medio ambiente en el trabajo, propugnan una eficaz política preventiva.

En aplicación de la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, por acuerdo de las partes ha sido constituido el Comité de Seguridad y Salud de Veiasa, formado por cinco representantes de la Dirección de la empresa y cinco representantes de los trabajadores, así como de un Secretario del mencionado Comité perteneciente a la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Como prioridades se velará especialmente por la salud de los empleados, la formación de los Delegados de Prevención, el funcionamiento eficaz del Comité de Seguridad y Salud, así como la formación de los empleados en relación con los riesgos de sus ocupaciones y la extensión a las empresas de contratas, de la necesaria colaboración y responsabilización en la materia.

Asimismo el Comité velará por el control de los factores de riesgos presentes en las condiciones de trabajo: De seguridad, derivadas del medio ambiente físico del trabajo, de los contaminantes químicos y biológicos, carga de trabajo y organización del trabajo. El funcionamiento del Comité está regulado por el reglamento interno del Comité de Seguridad y Salud.

Como elemento básico en la política de la empresa y a fin de que exista una adecuada coordinación con todos los centros de trabajo, tanto por parte del Comité de Seguridad y Salud, como de la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales y la Dirección, los Delegados de Personal tendrán también el carácter de Delegados de Prevención excepto en el caso de Comités de Empresa en cuyo caso el/los Delegado/s de Prevención lo serán según lo establecido en el artículo 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y allí donde no exista representación laboral, se elegirá por todos los trabajadores del centro, un Delegado Territorial con las funciones que el Comité de Seguridad y Salud acuerde para los mismos.

De igual forma, todo trabajador debe mantenerse en constante vigilancia a fin de que sean debidamente observadas las medidas de seguridad para evitar cualquier accidente.

Dentro del programa de vigilancia de la salud, todos los trabajadores, voluntariamente, tendrán derecho a un reconocimiento médico anual, dicho reconocimiento tendrá carácter obligatorio cuando lo exija la normativa vigente.

Artículo 53. Ropa de trabajo.

La empresa proporcionará periódicamente las prendas de trabajo al personal previo acuerdo en Comisión Paritaria, que determinará y elegirá la ropa de trabajo

que será la siguiente:

TEMPORADA DE VERANO			
PERSONAL	PRENDAS	NÚMERO	PERIODICIDAD
Inspector-Verificador	Camisa m/c	2	Bienal
	Pantalón	2	Bienal
Oficina	Camisa m/c	2	Bienal
	Pantalón/falda	2	Bienal

TEMPORADA DE INVIERNO			
PERSONAL	PRENDAS	NÚMERO	PERIODICIDAD
Inspector-Verificador	Camisa m/l	2	Bienal
	Pantalón	2	Bienal
	Jersey	1	Bienal
Oficina	Camisa m/l	2	Bienal
	Pantalón/falda	2	Bienal
	Rebeca-chaquetilla	1	Bienal

Al personal inspector-verificador de Unidades de Negocio se le facilitará zapatos y anorak. Cuando sea necesario, se repondrán a cambio de la prenda deteriorada cualquiera de los elementos correspondientes a la ropa de trabajo.

Al personal inspector-verificador de Unidades de Negocio se le facilitará un forro polar sólo en lugares muy fríos, que se repondrán a cambio de la prenda deteriorada. Asimismo se le facilitará chaquetilla o jersey de hilo en los lugares muy cálidos, que se repondrán cada dos años.

La entrega de estos equipos se hará efectiva en la primera semana de abril y de octubre, respectivamente.

El personal será responsable de la vigilancia, atención y buen uso de los equipos de trabajo que le sean asignados para el desempeño de su puesto de trabajo.

Capítulo VI. Premios, Faltas Y Sanciones

Artículo 54. Premios.

Entre la Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores se establecerá un sistema de recompensas especiales para premiar los actos y trabajos de carácter extraordinarios realizados en circunstancias singulares.

También serán objetos de premios los inventos o innovaciones de procedimientos que supongan un ahorro en los procesos productivos o burocráticos que se lleven a práctica, siempre y cuando sean de carácter extraordinario y no constituyan el trabajo habitual del productor. La concesión del premio se publicará en los tablones de anuncios de la empresa y se anotará en los expedientes personales.

Artículo 55. Faltas.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los párrafos siguientes:

Graduación de faltas.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave y muy grave.

Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes.
- b) No notificar con carácter previo, o en su caso dentro de las 24 horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) El abandono del servicio sin causa justificada, aún por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se produjere perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuere causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) Falta de aseo o limpieza personal.
- f) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

- h) Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- i) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- j) Fumar en los lugares no permitidos. Tendrá consideración de falta grave si se realiza en lugares que supongan un riesgo para la seguridad y salud laboral.

Faltas graves.

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de 30 días.
- b) Falta de uno a tres días de asistencia al trabajo durante un período de 30 días, sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causare un perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falsedad de estos datos se considerará como muy grave.
- d) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.
- e) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebrando manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, pudiera ser considerada como falta muy grave.
- f) Simular la presencia de otro al trabajo, fichando o firmando por él.
- g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- h) La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave. En todo caso se considerará como imprudencia en acto de trabajo el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
- i) La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Faltas muy graves.

- a) Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.



b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo el robo tanto a sus compañeros de trabajo, como a la empresa o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) Los delitos de robo, estafa, malversación, cometidos fuera de la empresa, o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para esta desconfianza hacia su autor, salvo que haya sido absuelto de los mismos.

e) La simulación de enfermedad o accidente. Se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzcan quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o clientes.

g) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a extraños a la misma, datos de reserva obligada.

h) No comunicar a la dirección de la empresa los cambios que se produzcan en la situación de incompatibilidad a que obliga el art. 12 de la Orden de 15 de julio de 1985, de la Consejería de Economía e Industria de la Junta de Andalucía.

i) Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o familiares, así como a sus compañeros de trabajo.

j) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

k) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin previo aviso.

l) La disminución no justificada en el rendimiento normal del trabajo.

m) La reincidencia en falta grave, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de un trimestre y hayan sido sancionadas.

Artículo 56. Sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en este Convenio Colectivo.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.





Las normas y procedimientos para imponer sanciones se ajustarán a la Ley vigente y a las recomendaciones en esta materia de la OIT.

Las sanciones máximas que podrán imponerse serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 20 días.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días.

Inhabilitación por un período no superior a cinco años para promocionar a un nivel superior.

Despido.

Prescripción. Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días; y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. La prescripción se interrumpirá por el inicio de expediente disciplinario, reanudándose a la conclusión del mismo.

La empresa anotará en los expedientes personales de los trabajadores las sanciones que le fuesen impuestas. Estas anotaciones se considerarán anuladas al transcurrir un año si la sanción fue por falta leve; tres si fue grave y cinco si la falta fue muy grave

El cumplimiento de las sanciones de Suspensión de Empleo y Sueldo impuestas por faltas graves y muy graves, quedará en suspenso cuando el empleado sancionado acredite de forma fehaciente haber interpuesto demanda en contra.

Artículo 57. Procedimiento sancionador.

1. Con carácter previo a la imposición de cualquier sanción por faltas graves y muy graves se pondrá previamente en conocimiento del trabajador el cargo que se formule, con expresión de los hechos que lo motivan, normas cuya infracción se presume y sanción que puede corresponder por quién la Dirección determine. El trabajador tendrá un plazo de ocho días hábiles para alegar ante la empresa lo que estime conveniente, incluidos medios de prueba, en defensa de sus intereses.





2. Practicadas las pruebas que se estimen pertinentes de oficio o a instancias del trabajador, se formulará la propuesta de resolución.

Se dará conocimiento de la apertura de dicho procedimiento a sus representantes legales que podrán presentar informe en el plazo de cinco días hábiles a la comunicación de la propuesta de resolución.

Una vez cumplido el plazo referido, la Dirección de la empresa podrá modificar, anular o confirmar la sanción propuesta, comunicando su decisión, tanto al trabajador afectado como a los representantes legales del trabajador.

Documento B (mismos cuadrantes negociación horarios).

Disposiciones Adicionales

Primera. Una vez publicado este Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, la empresa facilitará la difusión del mismo, entregando una copia a cada trabajador.

Segunda. Contratos de duración determinada.

La duración máxima del contrato por circunstancias del mercado, acumulación de tareas, o exceso de pedidos, previsto en el artículo 15.1.b) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, será de doce meses dentro de un período de dieciocho meses.

En el caso de que dichos contratos se concierten por un período de tiempo inferior al máximo, podrán ser prorrogados mediante acuerdo de las partes, por una sola vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo establecido en el párrafo anterior.

Tercera. Siempre y cuando hayan plazas y los informes de evaluación sean favorables el personal eventual con un año en la empresa pasará a ser indefinido, con exclusión de aquellos contratados por obra o servicio u otro tipo de contratos correspondientes a encargos de ejecución.

Cuarta. En consonancia con el ámbito personal definido en el artículo 3 del presente Convenio Colectivo, los representantes legales de los trabajadores provenientes de las anteriores concesionarias privadas, y en especial los que provienen de las entidades Ivesur e Iteveco, convienen en suscribir documento anexo al presente Convenio Colectivo en el que ratifican expresamente la aplicación de este Convenio Colectivo a la totalidad de los trabajadores que provienen de las anteriores Concesionarias privadas.

Quinta. La Dirección de la empresa y la representación social negociarán la acción sindical en la empresa.



Sexta. La Dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores negociarán un Plan de Igualdad en desarrollo de la Ley de Igualdad.

Séptima. Seguirán vigentes las ayudas por adquisición de vivienda.

Octava. Seguirán vigentes las ayudas de estudio por formación reglada, formación no reglada y asistencia a cursos, concediéndose éstas atendiendo a criterios racionales de aprovechamiento académico.

Novena. Se mantienen programas de ayuda de teleformación durante la vigencia del presente Convenio Colectivo con las siguientes matizaciones:

1. Los trabajadores podrán acogerse al nuevo programa de teleformación a partir del 1 de enero de 2009.
2. Quedan sin efecto los contratos individuales comprometidos por cinco años por las partes a partir del 31 de diciembre de 2008, así como la posibilidad de acogerse a este tipo de contrato.
3. Podrán adscribirse al nuevo programa todos los trabajadores, excepto los que tengan contratos eventuales de duración inferior a seis meses y excepto los que ya estuvieran adscritos que se considerarán en alta.
4. El nuevo programa de teleformación consistirá en una ayuda por la cual la empresa asumirá el pago del ADSL siempre y cuando el trabajador realice, con un aprovechamiento académico satisfactorio, 40 horas de teleformación anuales fuera de su jornada de trabajo.

Décima. Para aquellos trabajadores de 61 años o más, que así lo deseen, podrán jubilarse parcialmente conforme a lo establecido en la legislación vigente. Dichos trabajadores serán sustituidos por otros con contrato de relevo que se registrará por lo establecido legalmente.

Undécima. Para la recuperación de asuntos propios y de excedentes de horas se seguirán aplicando los mismos parámetros que hasta la firma del presente Convenio Colectivo, con un mínimo de recuperación diaria de 15 minutos y un máximo de recuperación diaria de 60 minutos.

Disposición Transitoria

Única. El exceso/defecto de horas correspondientes al cómputo de horas efectivas para el año 2008 se regularizará a lo largo del año 2009.

Disposición Derogatoria

Única. En el presente Convenio Colectivo desaparece la dedicación exclusiva, por lo que quedan sin efectos los contenidos de cualquier cláusula que en los



contratos individuales pudieran hacer referencia a esta materia.

ANEXO TABLAS SALARIALES

	Salario base (14 pagas + Complemento de Beneficio)	Plus de transporte (11 meses)	Plus convenio (12 meses)	Plus calidad de la producción (máx) (12 meses)	Plus absentismo (máx) (12 meses)	Total Anual (máx)
Técnico nivel A	34.800	1.020	2.160	2.600	1.235	41.815
Técnico nivel B	27.689	1.020	2.160	2.600	1.235	34.704
Técnico en Formación nivel A	20.838	1.020	2.160	2.600	1.235	27.853
Técnico en Formación nivel B	15.000	1.020	2.160	2.600	1.235	22.015
Inspector-Verificador/ Administrativo nivel A	23.040	1.020	2.160	2.600	1.235	30.055
Inspector-Verificador/ Administrativo nivel B	21.380	1.020	2.160	2.600	1.235	28.395
Inspector-Verificador/ Administrativo nivel C	19.108	1.020	2.160	2.600	1.235	26.123
Inspector-Verificador/ Administrativo nivel D	16.364	1.020	2.160	2.600	1.235	23.379
Inspector-Verificador/ Administrativo nivel E	14.489	1.020	2.160	2.600	1.235	21.504
Inspector-Verificador/ Administrativo en Formación nivel A	13.062	1.020	2.160	2.600	1.235	20.077

III CONVENIO COLECTIVO	VEIASA	IVESUR	ITEVECO	OTROS CONVENIOS
Técnico nivel A	Técnico 1.ª	Técnico 1.ª ITV	Ingeniero Técnico 1.ª A	Ingeniero Técnico/ Titulado Medio
Técnico nivel B	Técnico 2.ª	Técnico 2.ª ITV/Técnico 1.ª Administ. e Inform.	Ingeniero Técnico 1.ª B	Ofic. 1.ª Ofic. Varios
Inspector-Verific./Adminis. nivel A	Oficial 1.ª Sup.	Inspector Técnico/Técnico 2.ª Administ. e Inform.	Jefe Oficina Segunda	M. Taller
Inspector-Verific./Adminis. nivel B	Oficial 1.ª A	Inspector 1.ª/Oficial 1.ª Adm.	Jefe Línea A-B/Jefe Equipo	
Inspector-Verific./Adminis. nivel C	Oficial 1.ª B	Inspector 2.ª/Oficial 2.ª Adm.	Ofic. 1.ª Inspector A-B/ Ofic. 1.ª Adm.	
Inspector-Verific./Adminis. nivel D	Oficial 2.ª A	Inspector 3.ª/Oficial 3.ª Adm.		
Inspector-Verific./Adminis. nivel E	Ofic. 2.ª B/Aux.			

TABLA DE EQUIVALENCIAS



