



I. COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN

D. OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, COMERCIO Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 26 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el Registro Central de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y la publicación, del IV Convenio Colectivo del «Grupo Itevelesa, S.L.», con el código 78100042012012.

Visto el texto del IV Convenio Colectivo del Grupo ITEVELESA, S.L., suscrito con fecha 10 de marzo de 2023, de una parte por la representación legal de los trabajadores, el Comité Intercentros, y de otra por la representación legal de la empresa, de conformidad con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el Decreto 8/2022, de 5 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Industria, Comercio y Empleo, esta Dirección General

ACUERDA

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el Registro de este Centro Directivo, con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Castilla y León.

Así lo acuerdo y firmo.

Valladolid, 26 de mayo de 2023.

*El Director General de Trabajo
y Prevención de Riesgos Laborales,
Fdo.: FERNANDO DE LA PARTE ALCALDE*

IV CONVENIO COLECTIVO DEL Grupo Itevelesa,
PARA SUS CENTROS DE TRABAJO EN CASTILLA Y LEÓN 2023

ÍNDICE

Capítulo I

Disposiciones generales.

Artículo 1.– Comisión negociadora.

Artículo 2.– Ambito territorial.

Artículo 3.– Ambito funcional.

Artículo 4.– Ambito personal.

Artículo 5.– Ambito temporal. Vigencia.

Artículo 6.– Denuncia.

Artículo 7.– Compensación y absorción.

Artículo 8.– Garantía «ad personam».

Artículo 9.– Vinculación a la totalidad.

Artículo 10.– Comisión paritaria de interpretación y vigilancia del convenio.

Artículo 11.– Inaplicación de las condiciones de trabajo.

Capítulo II

Artículo 12.– Norma general.

Artículo 13.– Organización del trabajo.

Artículo 14.– Revisión de tiempos.

Capítulo III

Contratación.

Artículo 15.– Categorías de acceso, formas y modelos. Mantenimiento empleo.
Alumnos en prácticas.

Contratos de trabajo en prácticas.

Prioridad plazas vacantes y en el acceso contratación.

Acceso de alumnos en prácticas en centros de trabajo I.T.V.

Artículo 16.– Finiquitos.

Artículo 17.– Jubilación, jubilación parcial y contrato de relevo.

Capítulo IV

Formación-promoción profesional.

Artículo 18.– Formación.

Principios generales.

Formación.

Formación y derechos.

Certificado de adiestramiento y competencia.

Artículo 19.– Promoción profesional.

Artículo 20.– Clasificación profesional.

Grupo 1: personal de inspección:

Grupo 2: personal administrativo:

Grupo 3: responsable de estación

Capítulo V

Movilidad geográfica.

Artículo 21.– Desplazamientos

Artículo 22.– Movilidad geográfica definitiva o traslado.

Artículo 23.– Salidas, viajes y dietas.

Artículo 24.– Trabajos de categoría superior.

Artículo 25.– Por disminución de la capacidad permanente.

Capítulo VI

Salud laboral y medio ambiente.

Artículo 26.– Mesa regional de seguridad y salud laboral.

Artículo 27.– Medidas en materia de seguridad y salud laboral.

Evaluación de riesgos.

Modalidades de prevención en la empresa.

Formación

Información.

Participación de los delegados de prevención.

Vigilancia de la salud.

Medidas de emergencia.

Equipos de protección individual.

Ropa de trabajo.

Personal especialmente sensible.

Riesgo grave e inminente.

Riesgo para el embarazo.

Artículo 28.– Drogodependencias.

Artículo 29.– Absentismo laboral.

Artículo 30.– Medioambiente.

Capítulo VII

Tiempo de trabajo.

Artículo 31.– Jornada.

Artículo 32.– Distribución irregular de la jornada.

Artículo 33.– Cuadrante de turnos.

Artículo 34.– Tiempo de desplazamiento.

Artículo 35.– Vacaciones.

Artículo 36.– Calendario.

Artículo 37.– Horas extraordinarias

Artículo 38.– Permisos y licencias.

Artículo 39.– Licencias sin sueldo.

Capítulo VIII

Retribuciones.

Artículo 40.– Incremento salarial.

Artículo 41.– Antigüedad.

Artículo 42.– Plus convenio

Artículo 43.– Plus objetivos.

Artículo 44.– Plus de formador.

Artículo 45.– Quebranto de moneda.

Artículo 46.– Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 47.– Dietas.

Capítulo IX

Mejoras sociales - Gestión de la diversidad - Materias diversas.

Mejoras Sociales

Artículo 48.– Complemento I.T.

Artículo 49.– Seguro de vida, invalidez y muerte.

Artículo 50.– Incapacidad permanente total.

Artículo 51.– Defensa jurídica.

Gestión de la diversidad.

Artículo 52.– Gestión de la diversidad.

Capítulo X

Maternidad.– Plan de Igualdad - Medidas de Conciliación - Reducción Jornada y Excedencias.

Artículo 53.–Maternidad.

Artículo 54.– Guarda legal y otros.

Plan de Igualdad - Medidas de Conciliación - Reducciones de Jornada y Excedencias

Artículo 55.– Plan de igualdad.

Artículo 56.– Protección de la dignidad de la mujer y hombre en el trabajo.

Artículo 57.– Objetivos de la igualdad de oportunidades en el trabajo.

Medidas de conciliación.

Artículo 58.– Medidas conciliación de la vida familiar personal y laboral.

Medidas de mejora de la prestación de paternidad.

Mejoras de la prestación por riesgo durante el embarazo.

Reducción de jornada y excedencias.

Artículo 59.– Excedencias.

Excedencia por atención a menores.

Excedencia por atención a familiares y cónyuge.

La excedencia forzosa.

Artículo 60.– Reducción de jornada voluntaria.

Capítulo XI

Código de conducta.

Artículo 61.– Código de conducta.

1.– Principios ordenadores:

2.– Graduación de las faltas:

3.– Faltas leves:

4.– Faltas graves:

5.– Faltas muy graves:

6.– Sanciones:

7.– Prescripción:

Capítulo XII

Solución extrajudicial de conflictos laborales.

Artículo 62.– Conflictos laborales.

Capítulo XIII

Derechos sindicales.

Artículo 63.– Derechos sindicales. Comité intercentros.

Artículo 64.– Funciones y garantías.

Artículo 65.– Descuento en nómina.

Artículo 66.– Acumulación de horas sindicales.

Artículo 67.– Resolución de conflictos.

Artículo 68.– Comité de mediación y arbitraje.

Artículo 69.– Sección sindical intercentros.

Anexo I. Tabla salarial provisional 2023

Anexo II. Relación de centros por grupo según jornada

TEXTO ARTICULADO DEL IV CONVENIO COLECTIVO
PARA EL Grupo Itevelesa EN CASTILLA Y LEÓN

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1.– Comisión negociadora.

El presente Convenio se concierta entre la Dirección de la empresa del Grupo Itevelesa, S.L. y el Comité Intercentros de la misma.

Artículo 2.– Ámbito territorial.

El presente Convenio, será de aplicación a todos los Centros de Trabajo que el Grupo Itevelesa, tenga o pueda tener, en el ámbito de la Comunidad de Castilla y León, a excepción del Centro de Trabajo de Villalonquejar (Burgos).

Artículo 3.– Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo, regula las relaciones laborales entre la empresa Grupo Itevelesa y los trabajadores y trabajadoras, incluidos en su ámbito de aplicación personal y territorial y se aplicará en todos los conceptos regulados en el mismo.

Artículo 4.– Ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo, afectará a todos los trabajadores y trabajadoras del Grupo Itevelesa en Castilla y León, salvo aquéllos puestos considerados de «confianza» por la Dirección de la empresa, que desarrollen funciones netamente directivas.

Artículo 5.– Ámbito temporal. Vigencia.

El presente Convenio Colectivo, entrará en vigor a todos los efectos, el 1 de Enero de 2023 y tendrá una vigencia de un año, concluyendo el 31 de Diciembre de 2023.

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

Artículo 6.– Denuncia.

El presente Convenio Colectivo, se entenderá automáticamente denunciado a la fecha de finalización de su período de vigencia. La Comisión Negociadora para la negociación de un nuevo Convenio, deberá quedar válidamente constituida en el plazo de quince días a partir de la finalización del período de vigencia y el inicio de las negociaciones, se realizará en el plazo máximo de un mes.

Artículo 7.– Compensación y absorción.

Todas las mejoras que se fijan en este Convenio, sobre las estrictamente reglamentarias, podrán ser absorbidas y compensadas por los incrementos futuros de carácter legal que se impongan.

Artículo 8.– Garantía «ad personam».

Se respetarán las condiciones personales que con carácter global excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente «Ad personam».

Artículo 9.– Vinculación a la totalidad.

Las condiciones de trabajo reguladas en el presente Convenio, sustituyen íntegramente a cualquier otra de cualquier Convenio y de cualquier rango.

El presente Convenio, constituye un todo orgánico e indivisible en su aplicación y eficacia.

Al ser los pactos contenidos en este Convenio una unidad indivisible, en el supuesto de que la Autoridad Laboral o Judicial correspondiente, declarase nula alguna de sus cláusulas, quedará sin eficacia su totalidad, debiéndose ser examinado o corregido, por la Comisión negociadora del mismo.

La Comisión negociadora, se reunirá para ello, en el plazo máximo de treinta días, contados a partir de la decisión judicial o administrativa y negociará el texto definitivo del Convenio.

Artículo 10.– Comisión paritaria de interpretación y vigilancia del Convenio.

La Comisión de interpretación y vigilancia del Convenio, estará formada por cuatro miembros por cada una de las partes firmantes y tendrá como función principal, la interpretación, vigilancia y aplicación del Convenio, así como la conciliación, mediación y arbitraje, en los conflictos y cuestiones que se susciten por dicha interpretación y vigilancia.

Igualmente, se reunirán en el mes de Enero de cada año siguiente, para analizar y verificar las variaciones de facturación, respecto del año anterior, al objeto de la regularización prevista en el Art.40 de este Convenio.

Las partes firmantes, se comprometen a constituir dicha Comisión, en el plazo de un mes, desde la publicación en el B.O.C. y L., del Convenio Colectivo.

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

El procedimiento para la convocatoria de reuniones, será, en el plazo de diez días, salvo en casos de urgencia imprevista, que se hará en el plazo de 72 horas, proponiendo el orden del día que se vaya a tratar. La parte no convocante, en el plazo de cinco días desde que recibió la convocatoria, podrá añadir otros puntos a tratar.

Para su convocatoria, dentro del plazo de los diez días establecidos, ambas partes acordarán la fecha, hora y lugar de la reunión, bastando la constancia por cualquier medio lícito en derecho, como burofax, correo electrónico, fax, convocatoria en mano, con recibí, etc.

Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria en relación con cualquiera de sus competencias o funciones serán sometidas por las partes firmantes al Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León, SERLA, recurriendo

al procedimiento establecido en el Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL) u organismo que lo sustituya.

Artículo 11.– Inaplicación de las condiciones de trabajo.

La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio, podrá producirse respecto de las materias y causas señaladas en el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y durante el plazo máximo de duración del presente Convenio.

La solicitud de «descuelgue», la iniciará la empresa, quién lo Comunicará por escrito al Comité Intercentros, haciendo entrega de la documentación necesaria que justifique la causa o causas del «descuelgue». Entre dicha documentación, deberá entregarse aquélla que sea necesaria para la viabilidad de la empresa y la política de empleo.

El Comité Intercentros, podrá solicitar documentación complementaria que tenga relación con la causa o causas del descuelgue, en el plazo de tres días, contados a partir de la entrega del escrito y documentación iniciales. A partir de la fecha de la nueva entrega de la documentación relacionada y solicitada, se iniciará el cómputo del plazo de los quince días establecidos en la Ley.

Al cabo de los quince días indicados y en los que al menos deberán producirse tres reuniones negociadoras o cuantas se precisen, la Comisión negociadora establecerá la resolución que proceda, levantándose Acta de la misma, con las posturas y Acuerdos si los hubiere, de las partes.

Si el período de consultas, termina con Acuerdo, en éste se determinará con exactitud las medidas adoptadas, las condiciones de reenganche, que concluida su duración, serán las que establezca en convenio vigente en ese momento y, su duración, no podrá prolongarse más allá de la vigencia inicial pactada. Y se notificará a la Autoridad laboral competente, para su Registro y depósito.

En caso de desacuerdo, la discrepancia se someterá a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, establecida en el Artículo 10, que en el plazo de siete días naturales, deberá pronunciarse al respecto. En caso de Acuerdo, se notificará igualmente a través del Comité Intercentros, con el Acta de la Comisión paritaria, a la Autoridad Laboral. En caso de desacuerdo, las partes se someterán al procedimiento de conciliación- mediación ante el SERLA u organismo que lo sustituya. Ambas partes podrán entonces tomar las medidas legales oportunas.

Las partes de la Comisión, podrán recabar asesoramiento externo.

Además, dicha Comisión, tendrá competencia para que se cumpla lo establecido sobre los principios de igualdad de oportunidades, evitando la discriminación por razón de sexo, raza, religión, edad, etc.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 12.– Norma general.

La Organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio, corresponde a la empresa, quién la ejercerá de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

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

La representación de los trabajadores y trabajadoras, velará para que en el ejercicio de las facultades empresariales, antes aludidas, no se conculque la legislación vigente.

Las personas que dentro del Grupo Itevelesa ejerzan mando, deberán ser conocidas por la plantilla de trabajadores, por cualquier procedimiento que lleve a ello.

Artículo 13.– Organización del trabajo.

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

La determinación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar, al menos, el rendimiento «normal» (de la OIT u otras directrices de aplicación).

- a) Se entiende por rendimiento «normal» el determinado con arreglo a las especificaciones de la OIT u otras directrices de aplicación.
- b) La fijación de la calidad admisible a lo largo del proceso de trabajo de que se trate.
- c) La exigencia de vigilancia, atención y diligencia, en el cuidado de la maquinaria, instalaciones y utillajes encomendados al trabajador.
- d) La distribución del personal, con arreglo a lo previsto en el presente Convenio.
- e) La adaptación de las cargas de trabajo y rendimientos, a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de métodos operativos o cambio de funciones y variaciones técnicas de máquinas y utillajes.
- f) La implantación de los nuevos sistemas de Organización, que impliquen modificación sustancial de las condiciones de trabajo, exigirán informe previo del Comité Intercentros, sin perjuicio de que su oposición, no impedirá la puesta en vigor del sistema propuesto por la empresa.

Artículo 14.– Revisión de tiempos.

Se efectuarán por modificación de los ritmos de Inspección, que establezca la Administración pública, competente, sin perjuicio de lo que se pacte en este Convenio en función de las facultades de la empresa.

Si la revisión origina una disminución en los tiempos asignados, se establecerá un período de adaptación, de duración no superior al mes, por cada 10% de disminución.

Los trabajadores y trabajadoras disconformes con la revisión, podrán reclamar individualmente ante la Autoridad competente, sin que ello paralice la aplicación de los nuevos valores.

CAPÍTULO III**Contratación**

Artículo 15.– Categorías de acceso, formas y modelos. Mantenimiento empleo. Alumnos en prácticas:

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

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

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

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

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

Podrán concertarse contratos de duración determinada en los términos establecidos en el Artículo 15 párrafo 1º del Estatuto de los Trabajadores con las salvedades reguladas en el presente artículo.

CONTRATOS EN PRÁCTICAS.

En el caso de no convertirse en Indefinidos, pasarán a una Bolsa de empleo, en donde el criterio de orden de llamamiento será el fijado en el presente Convenio Colectivo, conforme a la legislación vigente.

PRIORIDAD PLAZAS VACANTES Y EN EL ACCESO CONTRATACIÓN:

Los trabajadores y trabajadoras que lo soliciten, tendrán prioridad para ocupar plazas vacantes de su misma categoría profesional o en los distintos centros de Grupo Itevelesa en los que se produzcan vacantes. Las solicitudes se realizarán por escrito ante la Dirección de la Empresa, entregando una copia al Comité Intercentros. En el supuesto de que exista más de una solicitud para la misma vacante la adjudicación se regirá por el siguiente baremo conjunto de puntuación:

- Antigüedad en la solicitud _____ 3 Pts.
- Solicitante perteneciente a Estación de apertura discontinua ____ 3 Pts.

- Por conciliación familiar _____ 2 Pts.
- Antigüedad en la Empresa _____ 2 Pts.

Así, la solicitud que tenga la puntuación más alta, teniendo en cuenta los baremos anteriores, será la que tenga prioridad.

Se entiende por reagrupación familiar o conciliación familiar los supuestos en los que la solicitud vaya dirigida a un Centro próximo al núcleo familiar, es decir;

- Donde tengan la residencia su cónyuge o pareja de hecho.
- Sus hijos, los de su cónyuge o pareja de hecho, incluidos los adoptivos, que sean menores de 18 años o incapacitados que no puedan proveer sus propias necesidades debido a su estado de salud.
- Sus padres o los de su cónyuge o pareja de hecho, siempre que sean mayores de 65 años y estén a su cargo.

Adicionalmente, quien voluntariamente quisiera solicitar una vacante en otra Estación, que fuera de una categoría profesional inferior a la propia, tendrá que renunciar a la categoría profesional superior que tenga en la estación de origen, quedando vinculado por la categoría profesional de la estación destino, así como de las retribuciones inherentes a dicha categoría profesional inferior. La renuncia de la categoría profesional tendrá efectos inmediatos en la estación destino, no considerándose la categoría profesional de origen como un derecho adquirido, ni pudiéndose reclamar el retorno a la misma. Para que dicha solicitud sea aceptada, tendrán que cumplirse los siguientes requisitos:

- Que se cubra la vacante en la estación de origen.
- Periodo mínimo de permanencia del trabajador o trabajadora que solicita el traslado de dos años en la estación de origen.
- Cualificación profesional.

Para el ingreso del personal en la plantilla, la empresa se compromete a que de manera objetiva, se proceda a la contratación del personal y dar 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. La provisión de puestos de trabajo se efectuará bajo los principios de igualdad, publicidad, méritos y capacidad.

La empresa deberá informar a la plantilla de la empresa con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, incluidas las de otras Comunidades. Esta información podrá facilitarse en todo caso mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo. Además de los mencionados anteriormente se podrán utilizar otros que resulten adecuados para difundir la información. Los requerimientos básicos de los puestos (perfil profesional), serán establecidos por la Dirección de la empresa teniendo en cuenta lo establecido al principio del presente artículo.

La aceptación de un puesto de trabajo en otra Comunidad Autónoma, supondrá quedar vinculado a las condiciones que fije el Convenio Colectivo o norma que lo sustituya

en la estación de destino, sin que pueda considerarse consolidadas ni derecho adquirido, las condiciones de trabajo, adquiridas en la estación de origen.

Los trabajadores que hubieran prestado servicios bajo contratos de duración determinada o en virtud de contratos en prácticas o interinos durante el último año quedarán incluidos en una Bolsa de Trabajo, teniendo un acceso preferente para el ingreso en la empresa bajo cualquier modalidad contractual que se presente durante el año siguiente a la finalización de su contrato de trabajo y en cualquier estación de cualquier Comunidad y provincia para la que pudieran ser requeridos. Tendrán prioridad aquellos trabajadores que acreditasen mayores tiempos de permanencia en la Empresa. El orden de llamamiento se efectuará con base en los siguientes criterios: i) período transcurrido desde la fecha en la que cesó servicios el trabajador, teniendo prioridad el que hubiera cesado con anterioridad, salvo informe motivado por parte de la Dirección de la Empresa; ii) capacidad y cualificación profesional.

Acceso de Alumnos en Prácticas en Centros de Trabajo I.T.V.

La empresa, cuando acceda a éste tipo de prácticas formativas deberá:

Cumplir el programa de actividades acordado.

Informar del contenido a la representación de los trabajadores y trabajadoras de los convenios suscritos con los centros educativos antes de su inicio.

Dar un certificado de las prácticas que ha hecho.

Se le dotará al alumno de la ropa, calzado y de los epi's necesarios durante la formación práctica, también se le informará y formará de al menos sobre los riesgos inherentes a los puestos de trabajo en los que desarrolle su formación práctica.

La empresa deberá cumplir en todo momento, lo previsto en la legislación vigente al respecto.

Artículo 16.– Finiquitos.

Los recibos de saldo y finiquito que se realicen al terminar la relación laboral deberán detallar de modo concreto todas las cantidades parciales de que se componen y las partidas y conceptos salariales a las que corresponden.

La Dirección de la empresa tendrá a disposición del trabajador el recibo-finiquito con una antelación de cuarenta y ocho horas, si es posible con el objeto de que el trabajador pueda realizar las consultas que estime oportunas, pudiendo intervenir la representación de los trabajadores/as si así se le solicita.

Los trabajadores y trabajadoras que hubieran finalizado la prestación de servicios, tendrán derecho a percibir atrasos proporcionales al tiempo de servicio.

A la finalización de la relación laboral la empresa facilitará al trabajador o trabajadora el Certificado de competencia, según lo establecido en el Real Decreto 920/2017, de 23 de octubre, por el que se regula la inspección técnica de vehículos.

El certificado o documentación equivalente expedido a un inspector autorizado a realizar inspecciones técnicas deberá incluir, al menos, la información siguiente, salvo cambio legal en contrario:

- 1) Identidad del inspector (nombre y apellidos).
- 2) Categorías de vehículos para los que se autoriza al inspector a realizar la inspección técnica.
- 3) Tipos de inspección para los que se autoriza.
- 4) Nombre de la autoridad expedidora.
- 5) Fecha de expedición.

Artículo 17.– Jubilación, jubilación parcial y contrato de relevo.

1.– Al amparo del artículo 215 de la Ley General de la Seguridad Social y del artículo 12.6 del E.T., se les reconoce a los trabajadores y trabajadoras el derecho de jubilarse parcialmente y la consiguiente reducción de jornada en las condiciones establecidas, en la legislación vigente. La comunicación se deberá remitir a la empresa con una antelación mínima de tres meses a la fecha prevista de jubilación parcial.

El porcentaje de la jornada del año en curso que corresponde de trabajo efectivo se podrá acumular en los meses inmediatamente siguientes a la jubilación parcial y a jornada completa, de conformidad con los requisitos establecidos en la legislación vigente.

2.– Hasta que el trabajador o trabajadora jubilados parcialmente lleguen a la edad ordinaria de jubilación, la empresa deberá mantener un contrato de relevo conforme a los requisitos y condiciones que establece la legislación vigente en este tipo de contratación. A la finalización de dichos contratos, los trabajadores y trabajadoras relevistas tendrán derecho a percibir una indemnización equivalente a un día de salario por mes trabajado a partir del primer mes.

CAPÍTULO IV

Formación-promoción profesional

Artículo 18.– Formación.

Principios generales.

La empresa fomentará 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 para facilitar la promoción individual.

La empresa deberá impartir formación específica tanto para el personal administrativo como para el personal inspector, incluida formación presencial, *cuando se produzcan novedades normativas que atañan al sector.*

Formación

1. Todos/as los/as trabajadores/as que cuenten con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrán *derecho al menos a 20 horas de formación al año*, o a la parte proporcional de ellas en caso de contratos con duración inferior, relacionada con la actividad de la empresa.

A estos efectos se considerará cumplido el derecho tanto si la formación la imparte la propia empresa como cuando es organizada por entidad externa o bien en planes de formación promovidos y/o desarrollados por las organizaciones empresariales de ámbito territorial o sectorial.

2. Se facilitará el ejercicio de los *derechos educativos individuales* de todos los trabajadores y trabajadoras, especialmente el de aquéllos/as con menor cualificación:

- 1.– Autorizando los *permisos* retribuidos para asistir a pruebas y exámenes cuando se cursen estudios oficiales, que guarden relación con la actividad de la empresa.
- 2.– Permitiendo e impulsando, dentro de las posibilidades organizativas y de producción de la empresa, el uso por los/as trabajadores/as de la figura de los *permisos individuales de formación*.
- 3.– Se facilitará el cambio de turno y/o adaptación de jornada que permita la asistencia a cursos de formación, siempre y cuando no se vea imposibilitado por razones organizativas.

Facilitando la *participación en procedimientos de acreditación de la experiencia*, muy especialmente cuando dicha acreditación contribuya a la permanencia en el empleo o a la mejora profesional de quienes concurren a dichos procesos.

3. El Comité Intercentros en la empresa será informado, con carácter previo a su inicio, de la participación de aquella en cualquier programa, convenio de colaboración o línea de subvención que comporte la presencia en el entorno productivo de personas no vinculadas a la empresa por relación laboral, tales como prácticas o estancias derivadas de programas formativos de cualquier tipo. Dicha información contendrá el programa formativo de referencia y su régimen, así como el contenido de la actividad en la empresa de la persona en formación, calendario, horarios de presencia y tutor/a designado para el seguimiento de la formación y/o práctica a desarrollar.

Formación y Derechos:

1. El trabajador tendrá derecho:

- a) A disfrutar del tiempo indispensable para presentarse a exámenes de formación relacionada con la empresa.
- b) A la opción de solicitar un cambio de turno cuando esté cursando estudios para la obtención de un título académico y profesional, siempre y cuando no obstaculice la marcha de la estación.

2. En todos los casos contemplados en el apartado anterior, la Dirección de la empresa podrá exigir la presentación de certificados del centro de enseñanza que acrediten la

asistencia del interesado la falta de asistencia a estos cursos, con carácter reiterado, supondrá la supresión de los beneficios que en este artículo se establecen.

3. Todos los trabajadores y trabajadoras tendrán acceso a los cursos de formación en la medida en la que reúnan los requisitos y capacitación exigidos en la correspondiente convocatoria. Los cursos de reciclaje y formación derivados de la exigencia legal, serán de obligada ejecución conforme disponga la normativa vigente.

Las solicitudes de los permisos individuales de formación financiados por la fundación tripartita para la formación en el empleo se registrarán por lo establecido en el correspondiente Acuerdo nacional de formación continua en lo que se refiere la disposición adicional y del presente convenio.

Certificado de adiestramiento y de Competencia

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a disponer cuando lo solicite del Certificado de adiestramiento y de Competencia, conforme a RD 920/2017.

Artículo 19.– Promoción profesional.

Cada vez que la empresa convoque plazas libres para cualquier categoría, establecerá los requisitos de acceso a la convocatoria y los conocimientos y factores que se tendrán en cuenta en la selección, así como la ponderación de los factores y pruebas a realizar.

La empresa garantizará la igualdad de oportunidades, en todas las promociones profesionales que se produzcan en la empresa, con intervención de la representación de las y los trabajadores.

Las personas que se contraten a partir de la firma del presente Convenio, con la categoría de Oficial 2ª o Auxiliar Administrativo, promocionarán a la categoría de Oficial de 1ª u Oficial de 2ª Administrativo, respectivamente, a todos los efectos, a los dos años desde su fecha de ingreso en la Compañía.

El Comité Intercentros, velará por la correcta aplicación de los principios anteriores.

Artículo 20.– Clasificación profesional.

Las diferentes categorías y cualificaciones reguladas en el presente convenio son las siguientes:

Grupo 1: Personal de Inspección:

Inspector/Inspectora P2, es el trabajador o trabajadora Oficial de 2ª cuya misión principal es realizar inspecciones periódicas de acuerdo a lo establecido en el Procedimiento General PG-07 de Formación y Cualificación del personal inspector del Sistema de Calidad de Grupo Itevelesa, S.L.

Inspector/Inspectora P1 + Inspector/Inspectora A. es el trabajador o trabajadora cuya misión principal es realizar inspecciones periódicas con una mayor cualificación profesional de acuerdo a lo establecido en el Procedimiento General PG-07 de Formación y Cualificación del personal inspector del Sistema de Calidad de Grupo Itevelesa S.L. A los de categoría de Oficial de 2ª en un plazo máximo de dos años se le promocionará a Oficial de 1ª.

Inspector/Inspectora NP, es el trabajador o trabajadora cuya misión principal es realizar todo tipo de inspecciones periódicas y no periódicas de acuerdo a lo establecido de acuerdo a lo establecido en el Procedimiento General PG-07 de Formación y Cualificación del personal inspector del Sistema de Calidad de Grupo Itevelesa, S.L.

Inspector/Inspectora VA, es el trabajador o trabajadora cuya misión principal es realizar todo tipo de inspecciones periódicas y la inspección de vehículos accidentados de acuerdo a lo establecido de acuerdo a lo establecido en el Procedimiento General PG-07 de Formación y Cualificación del personal inspector del Sistema de Calidad de Grupo Itevelesa S.L.

Inspector/Inspectora TX, es el trabajador o trabajadora cuya misión principal es realizar todo tipo de inspecciones periódicas y la inspección aparatos taxímetros de acuerdo a lo establecido en el Procedimiento General PG-07 de Formación y Cualificación del personal inspector del Sistema de Calidad de Grupo Itevelesa, S.L.

Jefe/Jefa de nave, es el trabajador o trabajadora cuya misión principal es realizar todo tipo de inspecciones, además de supervisar y validar las inspecciones del resto de operarios.

Jefe/Jefa de unidad móvil, es el trabajador o trabajadora cuya misión principal es realizar todo tipo de inspecciones siendo responsable de las unidades móviles.

Oficial Primera de mantenimiento, es el trabajador o trabajadora que además de realizar inspecciones periódicas y aquellas para las que esté cualificado, hace labores y tareas de verificación y control de los equipos de medición, así como de los medios de producción, relacionados con la actividad.

Todo el Personal de inspección con cualificación P1 + A, Jefes de Nave, Jefes de Móvil y Oficial de Primera de mantenimiento podrá tener conjuntamente las cualificaciones de NP, VA y TX. de acuerdo a los sistemas de clasificación establecidos.

Formador/Formadora: es el trabajador o trabajadora cuya misión principal es realizar inspecciones y como actividad complementaria la de formador, enseñando al resto de compañeros y compañeras. Para ello, el formador deberá recibir la formación necesaria para desempeñar dicha función, dependerá del departamento de Formación de la empresa y se deberá establecerse el % concreto de jornada que destinará a dicha actividad cubriéndose ese porcentaje de ausencia en la línea de inspección por otro trabajador designado por la Empresa y cuando se considere necesario en función de la actividad.

Quedan excluidos de esta condición la supervisión del trabajo de compañeros que se acaben de incorporar o de alumnos o compañeros en prácticas, así como las funciones de supervisor y tutor, que serán realizadas conforme se ha venido haciendo.

Grupo 2: Personal Administrativo:

Auxiliar administrativo/administrativa, es el trabajador/a que realiza funciones como:

- 1 Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.

- 2 Tareas elementales de funciones de cobro y pago, atención al cliente, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un empleado de categoría superior.
- 3 Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran escasa iniciativa.
- 4 Tareas de mecanografía con buena presentación de trabajo, ortografía correcta y velocidad adecuada, que puedan llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de texto o similares.
- 5 Cierres de caja y arqueos, estadísticas de actividad, labores de archivo, envío de datos, admisión de documentos, elaboración de documentaciones, control de registros y otras tareas similares.

Oficial 2ª Administrativo/Administrativa, es el empleado/a que realiza con iniciativa tareas como las reflejadas en la anterior categoría, siendo responsable de la supervisión y elaboración de todas ellas, dependiendo de las directrices de cualquier mando superior.

Realiza además, agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimiento, histogramas, certificaciones, etc. con datos suministrados por otros que los tomasen.

Oficial de 1ª Administrativo/Administrativa. Es el empleado/a, que teniendo a su cargo, algún oficial de 2ª administrativo y/o Auxiliar Administrativo, es el responsable de todas las tareas de Administración del Centro de trabajo y de su coordinación con la central de la empresa.

Realizará cualquier estudio que se le encomiende por sus mandos superiores.

Grupo 3: Responsable de estación.

Es la persona que con titulación de ingeniero/a o ingeniero/a técnico, es el responsable del centro de trabajo, adoptando las decisiones que en cada momento sean necesarias, en función de los objetivos, directrices e intereses de la empresa, siendo responsable ante la Dirección, de cuantas vicisitudes se produzcan en el centro de trabajo.

Si la dirección de la empresa, lo estimare conveniente, podrán ser «sacados» del Convenio, rigiéndose por las condiciones que pacten.

CAPÍTULO V

Movilidad geográfica

Artículo 21.– Desplazamientos.

Por razones técnicas, organizativas o de producción la empresa podrá desplazar de centro de trabajo a sus trabajadores y trabajadoras con carácter temporal hasta el límite de un año a población distinta a la de su residencia habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas o suplidos.

Los desplazamientos temporales, serán rotativos entre todos los trabajadores y trabajadoras de la misma categoría y Centro de trabajo y tendrán una duración como máximo de treinta días naturales por cada trabajador, salvo casos excepcionales, en los que la empresa designará, en función de la urgencia y la idoneidad.

Cuando el trabajador se oponga al desplazamiento alegando justa causa compete a la jurisdicción social, sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, conocer la cuestión y su resolución.

Si el desplazamiento se prevé por tiempo inferior a seis meses, la empresa se verá obligada a preavisarlo con cuatro días, como mínimo, de antelación.

Si el desplazamiento se prevé por tiempo superior a seis meses, la empresa se verá obligada a preavisarlo con siete días, como mínimo, de antelación.

Si el desplazamiento es por tiempo superior a tres meses el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cinco días laborales de descanso en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario. Los días de descanso podrán acumularse, de mutuo acuerdo debiendo añadirse su disfrute a las vacaciones, Semana Santa o Navidad. De mutuo acuerdo, podrá compensarse el disfrute de dichos días por cuantía económica.

En todo caso, el tiempo invertido en el viaje de desplazamiento o incorporación tendrá la consideración de trabajo efectivo.

No se entenderá que se producen las causas de desarraigo familiar previstas en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 40, ni, consecuentemente, se dará lugar a días de descanso o vacación cuando el trabajador haya pactado con la empresa y ésta haya abonado el desplazamiento con el de su familia.

Los trabajadores y trabajadoras que deban desplazarse a las unidades móviles y estaciones fijas de apertura discontinua, se regirán por el presente artículo a excepción del preaviso y los días de descanso compensatorio.

Aquellos Jefes/Jefas de Nave que por motivos excepcionales deban asumir puntualmente la responsabilidad de las Unidades Móviles, deberá la empresa comunicar al trabajador afectado dicha sustitución con una antelación de al menos cinco días laborables, salvo que la sustitución sea motivada por causas imprevistas.

Artículo 22.– Movilidad geográfica definitiva o traslado.

La aplicación de la movilidad geográfica por parte de la compañía requerirá la concurrencia de los motivos previstos en la legislación laboral que lo justifiquen.

Con carácter previo a la designación de trabajadores y trabajadoras afectados se solicitarán voluntarios. Si no los hubiera, la designación se realizará por causas objetivas. En este sentido, el criterio de designación, será, dentro de la misma profesión, el de menor antigüedad de los trabajadores y las trabajadoras. Asimismo, los trabajadores y las trabajadoras afectados por la movilidad geográfica, tendrán prioridad de retorno, si hubiera puestos vacantes de su misma profesión, en el Centro de origen o en algún otro de interés para el trabajador.

Artículo 23.– Salidas, viajes y dietas.

Las personas que por necesidad y orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a aquellas en las que radique su centro de trabajo, devengarán la dieta o media dieta que se determine en este Convenio.

Los días de salida devengarán dieta y los de llegada la compensación que corresponda cuando el interesado pernocte en su domicilio, a menos que hubiera de efectuar fuera las dos comidas principales.

Si los trabajos se efectúan de forma tal que el trabajador sólo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida del mediodía, percibirán la compensación fijada para la misma o, en su caso, media dieta.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre de cuenta de la empresa, que vendrá obligada a facilitar el medio de transporte necesario a todas las categorías. En caso de que el trabajador voluntariamente, utilice vehículo propio para el desplazamiento ordenado por la empresa, ésta le abonará a razón de *0,29 € por kilómetro para el año 2023*.

Para los años siguientes de vigencia del Convenio, será el que resultare de las tablas salariales de cada ejercicio.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un anticipo a cuenta por un importe aproximado a los gastos previstos.

El trabajador o trabajadora, aportará, siempre que sea posible, alguno de los justificantes.

Artículo 24.– Trabajos de categoría superior.

Todos los trabajadores y trabajadoras en caso de necesidad, podrán ser destinados a trabajos de categoría superior con el salario que corresponda a su nueva categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó su cambio.

Este cambio no puede ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, debiendo el trabajador, al cabo de este tiempo, volver a su antiguo puesto y categoría.

Cuando un trabajador realice durante cuatro meses consecutivos trabajos de categoría superior, se respetará su salario en dicha categoría superior, ocupando la vacante si le correspondiese de acuerdo con las normas sobre ascensos o, en caso contrario, reintegrándose a su primitivo puesto de trabajo, ocupándose aquella vacante por quien corresponda.

No obstante lo expuesto en los párrafos anteriores, en el caso de que un trabajador ocupe puestos de categoría superior durante doce meses alternos, consolidará el salario de dicha categoría a partir de este momento sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo de esta categoría.

Los tres párrafos anteriores no son aplicables a los casos de sustitución por enfermedad, accidente de trabajo, vacaciones, permisos u ocupación de cargos oficiales, en cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

Artículo 25.– Por disminución de la capacidad permanente.

En los casos en que fuese necesario efectuar movilidad del personal en razón de la capacidad física disminuida del trabajador se procurará que ésta se produzca dentro del grupo profesional a que el trabajador pertenezca, y si fuese necesario que ocupase puesto perteneciente a un grupo inferior, conservará la retribución de su puesto de origen.

CAPÍTULO VI

Salud laboral y medio ambiente

SALUD LABORAL

Artículo 26.– Mesa Regional de Seguridad y Salud Laboral.

Se mantiene la figura de la Mesa de Seguridad y Salud Laboral, la cual no impide la constitución y funcionamiento de los Comités Provinciales, que por Ley deben establecerse o que ya hubieran sido creados.

La referida Mesa, no tratará de asuntos específicos que les correspondan a los Comités Provinciales o a los Delegados de Personal de los Centros, sino de aquéllas materias que afecten a diferentes provincias del ámbito funcional del Convenio.

Con carácter general, se reunirán una vez al año, en el primer trimestre de cada año natural, convocándose por cualquiera de las partes, con al menos quince días de antelación, acordando el lugar, fecha y hora de común acuerdo.

De cada reunión se levantará un Acta, firmándose por todos los asistentes.

Serán miembros de esta Mesa, por parte de los trabajadores y trabajadoras, un representante de cada provincia, designado entre los miembros de los Comités de empresa provinciales, donde existieran y por los delegados de personal en el resto. La empresa designará en cada reunión, según los temas a tratar, las personas que asistirán en su nombre y representación, no excediendo del número de representantes de los trabajadores.

La parte convocante, definirá los temas del Orden del día a tratar y la otra parte, en los cinco días siguientes a la recepción de la Convocatoria, podrá añadir los que considere oportunos.

Con carácter extraordinario y siempre que algún asunto sea de especial tratamiento e importancia para alguna de las partes y para su aplicación global, podrán convocarse otras reuniones extraordinarias.

Los Delegados de Prevención, miembros de la Mesa de Seguridad y Salud Laboral y Medioambiente, podrán reunirse otras tres veces más, cuando lo estimen oportuno, con el mismo tratamiento que las reuniones de la Mesa, es decir, los gastos y el crédito horario con cargo a la empresa.

Se extremarán las medidas de seguridad y salud laboral en los trabajos que puedan resultar especialmente tóxicos, penosos o peligrosos, adecuándose las oportunas acciones preventivas. Sin perjuicio de que actualmente no existen trabajos calificados de tóxicos, penosos o peligrosos, en el caso de que técnica u organizativamente no

fuera posible subsanar las anomalías que finalmente provocaran la existencia tales, se abonará un plus por importe del 25% del salario base.

Artículo 27.– Medidas en Materia de Seguridad y Salud Laboral.

EVALUACIÓN DE RIESGOS

La Empresa está obligada a tener realizada, actualizada, y documentada, la Evaluación de Riesgos, el Plan de Prevención de Riesgos y haber adoptado una modalidad organizativa de recursos para las actividades preventivas.

MODALIDADES DE PREVENCIÓN EN LA EMPRESA.

El empresario o empresaria deberá consultar a los trabajadores y trabajadoras, con la debida antelación, la organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de las personas trabajadoras encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.

En caso de que se optara por un Servicio de prevención externo y dado que dicha contratación se hace de manera anual, al finalizar el año se valorará, junto con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, las actuaciones llevadas a cabo por el servicio de prevención. Si las conclusiones obtenidas fueran negativas, el Comité propondrá a la dirección la elección de otro servicio de prevención u otra modalidad preventiva más acorde a las necesidades de la empresa.

Lo mismo ocurrirá con la elección de la Mutua de Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, a la expiración de su contrato o antes, si existiera causa muy grave.

FORMACIÓN

La formación a los/as trabajadores/as, se realizará mediante cursos sobre los riesgos generales de la empresa y los inherentes a los puestos de trabajo recogidos en las evaluaciones de riesgos, así como otros que la empresa considerara oportunos.

Esta formación deberá impartirse, preferentemente, dentro de la jornada de trabajo. La formación tendrá la duración suficiente y adecuada según los riesgos en cada puesto de trabajo, que será actualizada mediante formación continua.

En caso de realizarse fuera de la jornada laboral, el tiempo empleado de formación, será compensado, en jornada laboral, de mutuo acuerdo.

La empresa facilitará instrucciones adecuadas a todo el personal antes de que comience a desempeñar el trabajo, acerca de los riesgos que puedan afectarle y sobre la forma de prevenirlos. La formación tendrá la duración suficiente y adecuada según los riesgos en cada puesto de trabajo, que será actualizada mediante formación continua. Al comenzar el año se establecerá un calendario y programación de actividades para todos los trabajadores y trabajadoras en función de los riesgos a que estén expuestos en su centro de trabajo, siendo esta de manera presencial. Dicha formación se planificará teniendo en cuenta las propuestas de los representantes sindicales.

Los delegados y delegadas de prevención de la empresa han de contar con las horas necesarias para la formación específica para el desarrollo de sus funciones (30 horas). La

formación podrá impartirse indistintamente por la empresa o por los sindicatos firmantes del convenio colectivo. En caso de que el delegado o delegada decida no realizar la formación a través de los sindicatos firmantes, la empresa ofrecerá a los delegados de prevención un curso básico de 30 horas al inicio de su mandato. De la misma forma se compromete a facilitar la formación sobre riesgos generales o específicos que sea necesaria para el desempeño de sus funciones.

En caso de realizarse fuera de la jornada laboral, el tiempo empleado de formación, será compensado, en jornada laboral, de mutuo acuerdo.

INFORMACIÓN

Los trabajadores y trabajadoras han de recibir directamente todas las informaciones necesarias en relación con los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función. Asimismo serán informados de las medidas y actividades de protección aplicables a dichos riesgos y sobre las medidas de emergencia.

PARTICIPACIÓN DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN

En la empresa o centros de trabajo, la participación de la plantilla se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que se regula en el artículo 26 Mesa Regional., sin perjuicio del derecho individual que le asiste a cada trabajador.

1.– Competencias y facultades de los Delegados de Prevención:

- a) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de la plantilla en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la LPRL.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

2. En el ejercicio de sus competencias, los delegados de prevención estarán facultados para:

Acompañar a los Técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de la Ley, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de la Ley. Se les suministrará una copia, bien en papel o en soporte informático,

para que la puedan consultar en cualquier momento que crean oportuno, siempre y cuando se respeten los criterios y exigencias de la Ley de Protección de Datos.

Ser informados a la mayor brevedad posible, por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos. Para ello, la empresa se compromete a tener actualizado un procedimiento de actuación en caso de accidente de trabajo.

Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste, procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores y trabajadoras, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo. Dichas visitas serán consideradas como tiempo efectivo de trabajo, siempre y cuando se hayan informado con antelación suficiente a la Empresa, indicando en su caso, los puntos o condiciones a examinar.

Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 de la LPRL, por riesgo grave e inminente.

3. Los informes que deban emitir los Delegados de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra c) del apartado 1 de este artículo deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión.

4. Cuando la plantilla en una provincia no alcance el número de trabajadores y trabajadoras para formar Comité de Seguridad y Salud, la empresa se reunirá de manera periódica con el delegado de prevención. Dichas reuniones se realizarán al menos anualmente y tendrán facultades y obligaciones establecidas en el artículo 38 de la Ley de prevención de riesgos labores para la Mesa.

Los delegados y delegadas de prevención, miembros de la Mesa Regional de Seguridad y Salud, podrán coordinar la emisión de los informes que por parte de los Delegados de Prevención deban emitirse, comunicando dicha decisión a la Dirección de la Empresa.

5. La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra f) del apartado 2 deberá ser motivada.

VIGILANCIA DE LA SALUD

La vigilancia de la salud se realizará mediante reconocimientos médicos específicos de acuerdo a los protocolos existentes y únicamente dirigidos a detectar alteraciones o daños en la salud de los trabajadores/as producidos por el entorno laboral, no pudiendo ser estos reconocimientos utilizados para otros fines distintos a la prevención.

Antes de llevar a cabo la vigilancia de la salud los representantes en materia preventiva serán informados de los protocolos a aplicar en cada puesto de trabajo.

Se dará traslado de los protocolos médicos de forma anual a la Mesa de Seguridad y Salud.

Los reconocimientos médicos se harán preferiblemente en horario de trabajo.

MEDIDAS DE EMERGENCIA

La empresa, analizará las posibles situaciones de emergencia y adoptará las medidas necesarias en materia de incendios, evacuación y primeros auxilios, con el personal designado, formado y con los recursos necesarios para dar respuesta a estas contingencias.

El empresario deberá consultar a la plantilla, con la debida antelación, la designación de los trabajadores y trabajadoras encargados de las medidas de emergencia.

EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL

La empresa está obligada a suministrar aquellos equipos de protección que resulten necesarios para la realización de las tareas de cada uno de los trabajos, y cuya utilización se desprenda de las conclusiones extraídas en las evaluaciones de riesgos.

El coste de los equipos de protección no recaerá de modo alguno en los y las trabajadoras.

El empresario recabará la opinión a los representantes de los trabajadores sobre la elección de los medios y los equipos de protección antes de su puesta en uso.

Los equipos de protección se adaptarán las condiciones anatómicas y fisiológicas de cada trabajador, cuando ello fuera posible y no restará eficacia a los equipos facilitados.

ROPA DE TRABAJO

La empresa proveerá a los trabajadores que realizan tareas de inspección de dos polos al año y de dos camisetas térmicas, dos pantalones de verano, dos pantalones de invierno, un forro polar, un Soft Shell, una braga, y una parca cada dos años; un par de botas cada tres años, un par de sandalias cada tres años, y para el personal administrativo dos batas cada dos años y un forro polar cada cuatro años. Asimismo, proveerá de calzado de seguridad en los puestos en que se requiera.

Cada Unidad móvil, contará con ropa de protección adecuada a disposición de los trabajadores que vayan a prestar el servicio, ésta deberá cumplir con las especificaciones y normas aplicables, adecuada a las inclemencias del tiempo, como temperatura y humedad y con características reflectantes.

Aquellos trabajadores que estimen que no es necesaria la ropa de trabajo por encontrarse en condiciones adecuadas, lo comunicarán a la Dirección de la Empresa para evitar incurrir en un coste innecesario. Cualquier trabajador/a que soliciten una prenda a mayores de lo establecido en el presente artículo, la Empresa estará obligada a facilitar esa prenda o calzado en casos justificados de desgaste rotura o extravío.

La calidad de la ropa de trabajo será tratada en la Mesa de Seguridad y Salud.

PERSONAL ESPECIALMENTE SENSIBLE

La protección de los trabajadores/as sensibles a determinados riesgos derivados del trabajo, siendo estos aquellos que por sus características personales o estado biológico conocido (incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad), quedará garantizada en primer lugar con la adaptación al puesto de trabajo, y en segundo lugar con el cambio de puesto si fuera posible.

La empresa, previa consulta a los representantes de los trabajadores, determinará la relación de puestos de trabajo, exentos de riesgo para las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia natural.

RIESGO GRAVE E INMINENTE

Ante la detección de un Riesgo Grave e inminente, en cualquier momento, ya sea por personal del Servicio de Prevención, Delegados y Delegadas de Prevención, o cualquier trabajador/ra, se tomará la iniciativa si no la tomara el empresario, de paralización de la actividad, operación, o de toda la actividad del Puesto de Trabajo. Realizándose a partir de ese momento un procedimiento que incluya, comunicación a los mandos superiores tanto verbal como escrito por parte de quién paraliza o de los representantes si los hubiere y las medidas de corrección del Riesgo, así como el conocimiento a la Autoridad laboral competente.

RIESGO PARA EL EMBARAZO

En el caso de que la empresa no hubiese adaptado un puesto de trabajo o cambiado el mismo, cuando una mujer embarazada está en situación de riesgo para el embarazo, la trabajadora podrá ausentarse de la empresa con una retribución del 100% de su base de cotización, si así lo determina el servicio médico correspondiente.

Artículo 28.– Drogodependencias.

El consumo de sustancias estupefacientes se encuentra expresamente prohibido en lugar y tiempo de trabajo o cuando sus efectos se extiendan al desempeño de la actividad laboral.

Si la Empresa tuviera conocimiento de esta circunstancia, podrá retirar la prestación efectiva de servicios al trabajador, con conservación de retribución, durante un período máximo de diez días, mientras evalúa su situación y las implicaciones que conlleva en el desempeño del trabajador y la seguridad de los demás trabajadores.

Artículo 29.– Absentismo laboral.

Empresa y plantilla están de acuerdo en la adopción de medidas que tiendan a disminuir el absentismo de naturaleza injustificada o fraudulenta, actuando sobre los supuestos y causas que los generan.

Artículo 30.– Medioambiente.

Las partes firmantes de este convenio, consideran que la protección del medio ambiente es una garantía para el mantenimiento de la actividad y el empleo, comprometiéndose a movilizar todas sus capacidades técnicas, económicas, participativas y profesionales en el objetivo de lograr una mejor adaptación de los procesos productivos a las nuevas exigencias ambientales.

CAPÍTULO VII

Tiempo de trabajo

Artículo 31.– Jornada.

Los trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio tendrán una jornada laboral anual de 1710 horas anuales.

Las tardes de los días, 24 y 31 de Diciembre y toda la jornada del Sábado Santo, no se prestará servicio.

Artículo 32.– Distribución irregular de la jornada.

Ambas partes, a la hora de confeccionar el calendario laboral en cada centro de trabajo o incluso después de elaborado este, podrán acordar la distribución de la jornada de manera irregular.

La empresa podrá distribuir irregularmente, incrementando como máximo, en una hora diaria, la jornada de los trabajadores, con un máximo de treinta horas anuales. Como compensación a dicha distribución de jornada, la empresa concederá un descanso compensatorio de 1,20 horas (72 minutos), por cada hora ampliada, correspondiendo por ello 36 horas de descanso, por las 30 horas máximas de ampliación de jornada diaria, con los límites antes citados.

Dichos descansos se computarán en jornadas completas y los restos, en el tiempo que corresponda de una jornada de trabajo. Para el disfrute de dichos períodos de descansos compensatorios, la empresa y los trabajadores interesados, fijarán de mutuo acuerdo las fechas de los mismos. En caso de desacuerdo, la empresa fijará el 50% de las jornadas a compensar y el trabajador interesado, el otro 50%.

Dicho incremento de jornada diaria, se hará constar en el calendario laboral de cada Centro de Trabajo, a principio de cada año.

Artículo 33.– Cuadrante de Turnos.

Las Estaciones en donde estén establecidos turnos rotativos, la empresa colocará en el tablón del personal un cuadrante con los turnos de los trabajadores y trabajadoras en donde al menos esté la planificación de tres meses (para mantener esto será necesario que las vacaciones se soliciten o acuerden con el mismo periodo de antelación). El cuadrante deberá exponerse con una antelación mínima de un mes a la fecha inicial de la planificación, sin perjuicio de cambios urgentes o necesarios.

Artículo 34.– Tiempo de Desplazamiento.

Se considera desplazamiento el tiempo que excede del que habitualmente el trabajador emplea en trasladarse desde su domicilio a su centro de trabajo habitual o empresa, cuando deba de realizar su tarea en centro de trabajo distinto a los mencionados. El desplazamiento será por cuenta de la empresa, y el tiempo empleado en exceso, será compensado económicamente en valor de hora ordinaria o en reducción de jornada.

Artículo 35.– Vacaciones.

Se establece un régimen de vacaciones retribuidas de 30 días naturales como mínimo. La empresa, adecuará su jornada horaria anual y su período de vacaciones a sus peculiaridades organizativas sin otro sometimiento que a las disposiciones de derecho necesario, teniendo en cuenta que al menos 21 días continuados, serán disfrutados por toda la plantilla, entre el 1 de junio y el 30 de septiembre preferentemente, salvo casos en que organizativamente no sea posible, en los que el periodo continuado será de 15 días.

Las vacaciones se pactarán de mutuo acuerdo entre la empresa y trabajador, respetando en todo caso, el criterio de rotación para el disfrute del periodo de vacaciones. En todo caso, deberán ser solicitadas y acordadas, con una antelación mínima de tres meses.

Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico.

Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente y en desarrollo de esta materia, se establece que:

Las personas trabajadoras que en la fecha determinada para el disfrute de la vacación anual no hubiesen completado un año efectivo en la empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados.

El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional según el tiempo proporcionalmente trabajado.

A los trabajadores y trabajadoras que al inicio del disfrute de las vacaciones se encuentren incorporados a centros de trabajo de provincia distinta al de su residencia habitual, se les reconocerán dos días naturales más al año, en concepto de tiempo de viajes de ida y regreso al mismo centro de trabajo, si el tiempo de cada viaje excede de cuatro horas, computadas en medios de locomoción públicos. No se aplicará este párrafo, a los trabajadores/as que presten servicio en estaciones fijas discontinuas o en unidades móviles.

En el supuesto de que un trabajador incurra en situación de IT durante el disfrute de sus vacaciones, se le complementará hasta el 100% de su salario. Asimismo en caso de que el trabajador sea hospitalizado, se paralizarán sus vacaciones durante dicho periodo de hospitalización, disfrutándose, tras el alta médica, en fecha pactada de mutuo acuerdo entre la empresa y trabajador.

Igualmente, en casos de I.T. que no requiera hospitalización, cuando la causa no implique el descanso reparador, objeto de las vacaciones.

En el caso de que el trabajador se encontrara en situación de IT con anterioridad del inicio de sus vacaciones, tendrá derecho a aplazar el disfrute de las mismas.

Artículo 36.– Calendario.

La empresa junto con la representación legal de los trabajadores acordará en cada Provincia, el calendario laboral, de acuerdo a la jornada establecida, antes de la finalización del mes de enero, salvo desconocimiento de las fechas locales. Los calendarios se confeccionarán con la organización del trabajo a jornada continuada o jornada partida. En cualquier caso se especificará el horario de trabajo.

De conformidad con lo manifestado en el Artículo 31, las tardes 24 y 31 de Diciembre y la jornada completa del Sábado Santo, no se prestará servicio en los centros de trabajo.

Anexo II. Relación de centros por grupo según horarios/jornada.

Artículo 37.– Horas extraordinarias.

Ambas partes acuerdan reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo al siguiente criterio:

- 1.º- Se suprimen las horas extraordinarias habituales.
- 2.º- Se realizarán las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.
- 3.º- Se mantendrán, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley, las horas extraordinarias necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.
- 4.º- Las partes firmantes de este Convenio consideran positivo la posibilidad de compensar de mutuo acuerdo, las horas extraordinarias por un tiempo equivalente de descanso, en proporción a su valoración económica, en lugar de ser retribuidas económicamente.

Para el caso de retribuir las horas extraordinarias, el importe a abonar será el que se incluye en las Tablas Salariales.

Ambas partes acuerdan, en las demás cuestiones relacionadas con las horas extraordinarias, atenerse a lo que determina la normativa legal vigente.

Artículo 38.– Permisos y licencias.

Aparte de los permisos y licencias concedidos a los trabajadores y trabajadoras en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de aplicación, la empresa concederá a los mismos:

- a) En caso de matrimonio, una licencia de 16 días naturales con derecho a percibir el salario pactado en el presente Convenio.
- b) Cinco días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge, cuatro días naturales en caso de fallecimiento de hijos, tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, nietos y hermanos, y dos días naturales en caso de fallecimiento de hermanos políticos e hijos políticos.

- c) Tres días naturales en caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización, de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad. Estos dos días, habrán de ser disfrutados durante dicho período, no pudiendo serlo, en otros momentos.
- d) Dos días naturales en caso de matrimonio de padres, hijos y hermanos por consanguinidad o afinidad.

En los apartados b, c, d, e cuando por tales motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, se ampliará en dos días más, cuando dicho desplazamiento sea superior a 50 km.

En los apartados b, c, d y e cuando por tales motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento al extranjero al efecto, se ampliará en tres días más, cuando dicho desplazamiento sea al extranjero.

- e) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de dieciséis horas al año.
- f) En caso de fallecimiento de tíos y sobrinos, un día de permiso para asistir al sepelio solo cuando el fallecimiento haya tenido lugar a una distancia superior a 100 kilómetros. En caso contrario, el permiso será de cuatro horas.
- g) Para acompañamiento de familiares de hasta 1º de consanguinidad, mayores de 65 años o menores de 16 años, y acompañamiento de cónyuge para acudir a consulta médica, por un total de 12 horas al año.
- h) Permiso de paternidad: se ajustará a lo dispuesto en la legislación vigente y es independiente de la posibilidad de que el padre disfrute de la prestación de maternidad de forma compartida con la madre y del permiso retribuido por razón de nacimiento de hijos o hijas contemplado en el convenio.

Plazos para su ejercicio:

Después del permiso retribuido que recoge este Convenio.

Durante la suspensión del contrato por permiso de maternidad o después de la finalización de la suspensión del contrato por prestación por maternidad.

- i) Las trabajadoras o trabajadores, por lactancia de un hijo menor de diez meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre cuando ambos trabajen.

La trabajadora o trabajador pueden acumular las horas de lactancia y disfrutarlas a continuación del permiso de maternidad.

Las licencias establecidas en el presente artículo serán de aplicación a las parejas de hecho debidamente inscritas en los Registros Oficiales correspondientes y la de la letra a), durante una vez durante la permanencia en la empresa.

Artículo 39.– Licencias sin sueldo.

Los trabajadores o trabajadoras que tengan al menos dos años de antigüedad en la empresa, podrán solicitar un mes de licencia sin retribución alguna, durante una sola vez al año. No obstante, podrán solicitarla nuevamente, transcurridos dos años, desde la concesión anterior.

No podrán concurrir dos o más solicitudes simultáneamente en el mismo Centro y deberán solicitarse con una antelación mínima de dos meses.

CAPÍTULO VIII

Retribuciones

Artículo 40.– Incremento salarial.

El Incremento salarial de todos los conceptos salariales, a partir de 1 de Enero de 2023, al 31 de Diciembre de 2023, será: Tabla Salarial Provisional 2023. Anexo I.

- a) El 80% del IPC a Diciembre del año anterior.
- b) Un incremento adicional, en los supuestos en que la suma de la facturación («importe de la cifra de negocios») obtenida en todos los Centros de ITV de Castilla y León existentes en la actualidad, sea superior a la facturación obtenida respecto del año anterior en función de los siguientes porcentajes:
 - 1.– Si la facturación se incrementa entre un 1,25% y un 1,74%, el incremento de los conceptos salariales, será de un 0,60%.
 - 2.– Si la facturación se incrementa entre un 1,75% y un 2,24%, el incremento de los conceptos salariales, será de un 0,75 %.
 - 3.– Si la facturación se incrementa entre un 2,25% y un 2,74%, el incremento de los conceptos salariales, será de un 1,00%.
 - 4.– Si la facturación se incrementa entre un 2,75% y un 3,24%, el incremento de los conceptos salariales, será de un 1,25%.
 - 5.– Si la facturación se incrementa entre un 3,25% y un 3,74%, el incremento de los conceptos salariales, será de un 1,75%.
 - 6.– Si la facturación se incrementa entre un 3,75% y un 4,24%, el incremento de los conceptos salariales, será de un 2%
 - 7.– Si la facturación se incrementa *más de un 4,24%* el incremento de los conceptos salariales, será de un 2,25%.

Durante cada año de vigencia de este Convenio, la empresa abonará el referido incremento del 80% del IPC sobre el año anterior, más un 0,60%, a cuenta de la liquidación

del incremento adicional que resulte a final de año. Una vez conocida la facturación de dicho ejercicio, la cantidad entregada a cuenta se ajustará al alza.

En caso de un I.P.C. negativo a lo largo de los cuatro años, la empresa no deducirá dicho I.P.C. negativo, de las nóminas abonadas.

En caso de una facturación negativa a lo largo de los cuatro años, la empresa no deducirá de las nóminas abonadas el 0,6 % de incremento anual mínimo garantizado por facturación en las nóminas, ni en las tablas salariales, ya que es considerado un incremento adicional anual por facturación garantizado para cada uno de los años de vigencia del Convenio.

Para el cómputo de la cifra de facturación, se tendrá en cuenta la cifra neta de la misma, es decir sin impuestos, tasas u otro recargo de naturaleza fiscal.

Cláusula de Revisión salarial.

En todo caso, se garantiza que si en aplicación de los porcentajes anteriores, no se llegase *en este año de vigencia* del Convenio, al incremento de IPC real a 31/12/2023, la empresa procederá al abono de las diferencias salariales que correspondan y a la actualización de las tablas salariales.

Artículo 41.– Antigüedad.

Las y los trabajadores comprendidos en el presente Convenio, percibirán aumentos periódicos por antigüedad, consistente en quinquenios, en la cuantía del 5% del salario base de su categoría profesional.

Para el cómputo de la antigüedad, se tendrá en cuenta la totalidad del tiempo trabajado en la empresa, incluyéndose en el cómputo, los períodos que el trabajador hubiese permanecido en situación de Incapacidad Temporal, los permisos y licencias, las excedencias forzosas y las suspensiones temporales del contrato de trabajo. También se estimará el período de prueba en que el trabajador haya permanecido con contrato de formación o prácticas.

Los aumentos periódicos por años de antigüedad, comenzarán a devengarse a partir del 1 de Enero, si cumpliese en el primer semestre y a partir del 1º de Julio, si fuese en el segundo.

Artículo 42.– Plus Convenio.

Se establece un Plus de Convenio en la cuantía fijada en la columna B de la tabla salarial anexa (anexo I), en un cómputo mensual equivalente a 25 días, y/o 300 en el cómputo anual.

Artículo 43.– Plus objetivos.

Los trabajadores y trabajadoras percibirán en concepto de objetivos, una cantidad fija equivalente al 25% del salario base durante doce meses.

Los trabajadores y trabajadoras de nueva contratación percibirán el citado plus una vez superados los periodos de formación y adaptación a los métodos de trabajo, a partir del primer día del cuarto mes de trabajo en la Compañía.

Los trabajadores y trabajadoras que hubieran prestado servicios ya en la empresa, se les computará todos los períodos de permanencia, a efectos del cobro de dicho Plus, siempre que entre contratación y contratación, no hubieran transcurrido más de seis meses.

Artículo 44.– Plus de Formador.

Los trabajadores y trabajadoras que desempeñen esta función, percibirán, además de su retribución total como inspectores o inspectoras, un plus salarial consistente en una cantidad fija equivalente al 100% del salario base por cada día efectivamente de jornada de formación realizada.

Artículo 45.– Quebranto de moneda.

El personal administrativo y los Responsables de Unidades móviles, en el supuesto de que realicen operaciones de caja y cuadre de la misma, percibirán un plus de quebranto de moneda de 65,06 € mensuales para el año 2023, a fin de responder de las eventuales pérdidas de efectivo de la misma, proporcional al tiempo de permanencia en dicha actividad. El incremento durante la vigencia del Convenio se recogerá en las tablas salariales.

Artículo 46.– Gratificaciones extraordinarias.

Se abonarán dos gratificaciones extraordinarias, en «verano» y «Navidad», en la cuantía de 30 días cada una, del salario base fijado en las Tablas salariales anexas, más antigüedad. La paga de «verano» será abonada antes del día 20 del mes de julio y la de navidad antes del 20 de diciembre.

Al personal que ingrese o cese en la empresa a partir de la entrada en vigor de este Convenio se le abonarán estas gratificaciones en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorgan.

Artículo 47.– Dietas.

Se fijan en:

Para el año 2023, en la cuantía siguiente:

- *Dieta completa: 73,98 €*
- *Media dieta: 24,24 €*

El Incremento para los años siguientes de vigencia del Convenio, será el que resultare de incrementar el porcentaje establecido para cada ejercicio.

Si por circunstancias especiales, los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la empresa, previo conocimiento de la misma y posterior justificación por los trabajadores y trabajadoras.

Sin perjuicio del abono por parte de la empresa, de las cuantías establecidas precedentemente, la empresa podrá solicitar los justificantes que dispusiera el trabajador/a, a exigencias de Hacienda o la Seguridad Social, de conformidad con lo manifestado en el Artículo 22 de este Convenio.

CAPÍTULO IX*Mejoras sociales - Gestión de la diversidad - Materias diversas***MEJORAS SOCIALES***Artículo 48.– Complemento I.T.*

Se abonará el 100% desde el primer día a los trabajadores y trabajadoras que sufran un accidente en el centro de trabajo excluyéndose las lumbalgias, artritis de rodilla, tobillos y manos, junto con lumbociáticas. Estas excepciones tendrán la consideración de enfermedad común. En caso de baja por enfermedad profesional, los y las trabajadores percibirán el 100% de sus retribuciones desde el primer día.

En caso de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará el 100% de las retribuciones salariales durante los tres primeros días y complementará, hasta el 100% de su salario, las prestaciones obligatorias de la Seguridad Social a partir del día 30 de la baja. Al trabajador que requiera intervención quirúrgica por causa de enfermedad común o accidente no laboral se le complementarán las prestaciones obligatorias de la Seguridad Social hasta el 100% de sus retribuciones salariales desde el primer día.

De igual forma se complementarán las prestaciones obligatorias, hasta el 100% de sus retribuciones salariales desde el primer día en los casos de hospitalización por enfermedad común o accidente no laboral. Se entenderá que existe hospitalización cuando el trabajador esté ingresado tres o más días en un establecimiento sanitario.

Artículo 49.– Seguro de Vida, Invalidez y Muerte.

La empresa concertará a favor de sus empleados y empleadas para los años de vigencia del Convenio un Seguro de Vida, Invalidez y Muerte con la siguiente cobertura:

- 1.º 12.000 euros por fallecimiento.
- 2.º 16.000 euros por incapacidad profesional permanente y total o invalidez permanente y absoluta.
- 3.º 22.000 euros por muerte a causa de accidente de cualquier tipo.
- 4.º 24.000 euros por incapacidad permanente total o absoluta, únicamente cuando se deriven de accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- 5.º 21.000 euros por muerte, únicamente cuando se derive de enfermedad profesional.
- 6.º 31.000 euros por muerte, únicamente cuando se derive de accidente de trabajo.

Artículo 50.– Incapacidad Permanente Total.

En el caso de que un trabajador sea declarado en Invalidez Permanente Total, la empresa intentará buscar otro puesto, si existiera, compatible con el grado de incapacidad otorgado, antes de proceder a la extinción de su contrato de trabajo.

Artículo 51.– Defensa Jurídica.

Es política de la empresa 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.

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

GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD*Artículo 52.– Gestión De La Diversidad.*

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, sexo, edad, discapacidad o enfermedad y, a poner en marcha medidas de gestión de la diversidad y acciones positivas que aseguren la igualdad de oportunidades en: el acceso al trabajo, la estabilidad en el empleo, el salario, la formación y la promoción profesional.

Cada vez hay más personas que tienen familiares en el exterior y esa realidad debe reflejarse tanto en los periodos vacacionales como en los permisos (nacimiento, hospitalización, fallecimiento o similares) para facilitar la relación con la familia siempre que sea posible. Por todo ello, las partes firmantes han adquirido el compromiso de recoger en el presente Convenio que en el caso de que las circunstancias contempladas en convenio ocurran fuera del país, se ampliarán los días de permiso para permitir el desplazamiento en los términos indicados en el artículo 38 de este Convenio.

CAPÍTULO X*Maternidad - Plan de Igualdad - Medidas conciliación - Reducción jornada y excedencias***MATERNIDAD***Artículo 53.– 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 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.

En lo no previsto por el presente artículo, las partes se someten al contenido sobre los particulares aquí previstos, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Los períodos de descanso por maternidad podrán disfrutarse en régimen de a tiempo parcial, siempre que así lo solicite el trabajador o trabajadora afectado/afectada y lo permita la organización empresarial.

En ningún caso, el disfrute parcial del descanso de maternidad supondrá que la trabajadora afectada perciba una retribución superior a la que le correspondería de percibir la prestación por maternidad que abone el INSS a tiempo completo durante ese mismo período.

Artículo 54.– Guarda legal y otros.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o con discapacidad física, psíquica 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 que reduzcan su jornada por motivos familiares, tendrán derecho a la elección de turno y a la concreción del horario.

En lo no previsto por el presente artículo, las partes se someten al contenido sobre los particulares aquí previstos, a la legislación vigente.

PLAN DE IGUALDAD-MEDIDAS DE CONCILIACIÓN-REDUCCIONES DE JORNADA Y EXCEDENCIAS

Artículo 55.– Plan de Igualdad Estatal.

Se estará a lo dispuesto en el I *Plan de Igualdad* Grupo Itevelesa.

Artículo 56.– Protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

La Dirección de la empresa y la representación de los trabajadores se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad, libertad e igualdad del conjunto de hombres y mujeres que trabajen dentro del ámbito laboral de la empresa, remitiéndose para ello a la normativa vigente en cada momento en esta materia.

Asimismo, los firmantes del presente Convenio entienden que las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo no darán origen por sí solas a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en este sentido. En consecuencia, es importante que se tomen las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades.

Artículo 57.– Objetivos de la igualdad de oportunidades en el trabajo.

Las partes firmantes, coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

- Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.
- Que mujeres y hombres reciban igual salario a trabajos de igual valor, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.
- Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Para el logro de estos objetivos se tendrán especialmente en cuenta todas las medidas, subvenciones y desgravaciones que ofrecen las distintas administraciones, así como los fondos nacionales e internacionales.

MEDIDAS CONCILIACIÓN

Artículo 58.– Medidas Conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

Medidas de Mejora de la Prestación de Paternidad:

El trabajador podrá disfrutar su permiso de paternidad en régimen de a tiempo parcial, siempre que así lo solicite el trabajador afectado y lo permita la organización del trabajo.

«En ningún caso, el disfrute parcial del descanso de paternidad supondrá que el trabajador afectado perciba una retribución superior a la que le correspondería de percibir la prestación por paternidad que abone el INSS a tiempo completo durante ese mismo período.»

En los casos de nacimiento prematuro de hijos/as o que el hijo o hija deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de tres horas diarias, durante las dos primeras semanas de hospitalización, sin pérdida de retribución.

Mejoras de la Prestación por Riesgo Durante el Embarazo:

La empresa en la medida de sus posibilidades se compromete a Garantizar en la medida de lo posible cambios de puestos de trabajo, que no impliquen pérdida retributiva alguna.

REDUCCIÓN JORNADA Y EXCEDENCIAS

Artículo 59.– Excedencias.

Las trabajadoras y trabajadores con más de cuatro años de antigüedad en la empresa, podrán solicitar excedencia con reserva de puesto de trabajo, cuya duración no será inferior a tres meses, ni superior a un año y cuya concesión, será discrecional por la Dirección de la empresa.

La excedencia, se entenderá siempre concedida, sin derecho a percibir retribución alguna mientras dure y no podrá ser utilizada para prestar servicios en alguna empresa similar o que implique competencia, salvo autorización expresa y por escrito, para ello.

Si el excedente infringiera esta norma, se entenderá que rescinde voluntariamente el contrato que le unía a Grupo Itevelesa y perderá todos sus derechos.

El tiempo que el trabajador/a, permanezca en excedencia, no será computable a ningún efecto.

La empresa deberá concederla, cuando medien fundamentos serios, debidamente justificados, de orden familiar o estudios o causa similar.

Igualmente podrá ser solicitada por un período de más de cuatro meses e inferior a cuatro años, si llevare más de un año de antigüedad en la empresa. No tendrá derecho a una nueva excedencia, hasta que hayan transcurrido al menos tres años desde la concesión anterior. Su concesión se efectuará en las mismas condiciones de los casos anteriores.

Excedencia por atención a menores

Los trabajadores/as, tendrán derecho hasta los seis años de excedencia para atender al cuidado de hijos, tanto por nacimiento o adopción o acogimiento, permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha del nacimiento o Resolución judicial o administrativa.

En estos supuestos, el tiempo de excedencia será computable a efectos de antigüedad, únicamente durante los tres primeros años y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, necesarios para el desempeño de su puesto, a la reincorporación. Durante los dos primeros años, tendrá derecho a reserva de puesto de trabajo.

Excedencia por atención a familiares y cónyuge.

Igualmente tendrán derecho a excedencia, los trabajadores/as, por una duración no superior a cuatro años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y cónyuge, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

En estos supuestos, el tiempo de excedencia será computable a efectos de antigüedad únicamente durante los dos primeros años y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, necesarios para el desempeño de su puesto, a la reincorporación. Durante los tres primeros años, tendrá derecho a reserva de puesto de trabajo.

La excedencia forzosa

Para el desempeño de cargo público o sindical o de naturaleza oficial inexcusable, deberá ser solicitada con un mes de antelación a la fecha de inicio de la misma y la reincorporación, se efectuará en el plazo de un mes, contado a partir de la terminación del deber inexcusable. En todos estos supuestos, la concesión de la excedencia, será obligatoria, para la empresa.

Artículo 60.– Reducción de jornada voluntaria.

En aquellos supuestos no regulados por disposiciones legales, el trabajador o trabajadora 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 hará 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 registrá 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 o trabajadora 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 o trabajadora, 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.

CAPÍTULO XI

Código de conducta

Artículo 61.– Código de Conducta.

En materia de faltas y sanciones se estará a lo dispuesto en el acuerdo alcanzado por Confemetal, U.G.T. y CC.OO. en este ámbito, con fecha 12 de marzo de 2001 y que se transcribe a continuación. Bien entendido, que se entenderán incorporadas a este Convenio las modificaciones que puedan establecerse a nivel estatal en dicho acuerdo.

1.– *Principios ordenadores:*

El presente acuerdo sobre Código de Conducta Laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores/as que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

Corresponde a la empresa en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo.

La sanción de las faltas 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 y las trabajadoras de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta sesenta días después de la fecha de su imposición.

2.– *Graduación de las faltas:*

Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en atención a su trascendencia, o intención en: Leve, grave o muy grave.

3.– *Faltas leves:*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

- h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria.
- i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- k) Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

4.– *Faltas graves:*

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.
- e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.
- f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- g) Suplantar a otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.
- i) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

- j) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habituales, si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras en el trabajo.

5.– Faltas muy graves:

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.
- b) La inasistencia 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, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose de baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aun por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- f) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo «normal» o pactado.
- i) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de éstos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.
- j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.

- k) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad de directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.
- l) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.
- m) La condena por acoso sexual sin perjuicio de medidas cautelares que procedieran.
- n) El acoso, entendiéndose como tal la práctica laboral consistente en actos y conductas repetitivas y degradantes realizadas contra los trabajadores/as por sus superiores o compañeros y compañeras y que afectan y atentan contra la dignidad, la salud física o anímica de la persona afectada, siempre y cuando sea inicialmente denunciado y defendido ante la jurisdicción correspondiente.

6.– Sanciones:

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a) *Por faltas leves:*

Amonestación por escrito.

b) *Por faltas graves:*

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) *Por faltas muy graves:*

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Despido.

Todo ello, sin perjuicio de que la empresa pudiera aplicar sanciones inferiores en cada caso, si lo estimare oportuno.

7.– Prescripción:

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: Diez días.

Faltas graves: Veinte días.

Faltas muy graves: Sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar 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.

CAPÍTULO XII*Solución extrajudicial de conflictos laborales**Artículo 62.– Conflictos laborales.*

Se estará a lo dispuesto a los Acuerdos sobre Solución Autónoma de conflictos laborales en Castilla y León, firmado por CECALE, UGT y CC.OO. vigente u organismo que lo sustituya.

CAPÍTULO XIII*Derechos sindicales**Artículo 63.– Derechos sindicales. Comité Intercentros.*

Las partes firmantes de este Convenio, que respetan la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores, que conforman los derechos sindicales, pactan las siguientes estipulaciones que pretenden un más fácil uso de los textos legales:

El Comité Intercentros está compuesto por ocho miembros, garantizando un miembro por provincia, ampliándose si fuera necesario para cumplir los criterios de proporcionalidad.

Dicho Comité Intercentros, ostentará la máxima representación de los trabajadores ante la empresa y será el órgano interlocutor ante la misma.

El Comité Intercentros podrá reunirse cada cuatro meses, no computando como horas sindicales el tiempo invertido en dichas reuniones que correrá a cargo de la empresa.

Artículo 64.– Funciones y garantías.

El Comité Intercentros, y Delegados de Personal, tendrán reconocidos en el seno de la empresa las funciones y garantías establecidas por el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).

Serán competencias de este Comité, además de las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y presente Convenio:

Su misión principal, será la negociación los Convenios Colectivos y sus modificaciones, así como su intervención en todos aquéllos acuerdos que sea precisa su intervención.

- Conocer y emitir informe sobre los nuevos métodos y sobre los estudios de tiempos correspondientes, sin perjuicio de la aplicación inmediata de los mismos.
- Conocer los documentos de trabajo de producción, para facilitar su labor de asesoramiento.

Ser informado sobre contratación, formación y promoción.

Artículo 65.– Descuento en nómina.

A requerimiento de los trabajadores y trabajadoras afiliadas a las centrales o sindicatos, la empresa descontará en la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado dirigirá a estos efectos un escrito a la empresa en el que autorice dicha deducción indicando la cuenta correspondiente o libreta de ahorro a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

Artículo 66.– Acumulación de horas sindicales.

La acumulación de horas sindicales a favor de uno o varios de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal podrá hacerse siempre que no perturbe la marcha de la empresa.

El cómputo de las mismas, para su verificación y uso, se realizará cuatrimestralmente y por dichos períodos, se podrá efectuar la acumulación.

Artículo 67.– Resolución de Conflictos.

Para mantener los niveles óptimos de productividad ambas partes se comprometen a promover y mantener un clima de confianza mutua, cooperación y respeto entre la Dirección de la Compañía, los representantes de los trabajadores y trabajadoras y la propia plantilla. Por ello, adoptan el compromiso de diálogo directo sobre materias de interés mutuo de forma tal que durante la vigencia de este convenio se procurará la resolución de cada conflicto a través del diálogo y cumplimiento estricto de la legislación vigente.

Artículo 68.–Comité de Mediación y Arbitraje.

Estará compuesto, de una parte, por la representación de los trabajadores, el Presidente y Secretario del Comité Intercentros y el Delegado de Personal del Centro o Provincia donde se produjera el hecho y de la otra parte, la representación de la empresa, el Responsable del Departamento de Recursos Humanos y Responsable de Zona Castilla y León.

Su misión es tratar todos los asuntos relacionados con el personal, incluidas la propuesta por parte de la empresa de sanciones. La imposición de faltas leves, no será necesaria la reunión del Comité, bastando la mera notificación. Se reunirá a petición de cualquiera de las partes.

Artículo 69.– Sección Sindical Intercentros.

La empresa reconoce a virtud del presente Convenio, a pesar de no estar obligada a ello, la existencia de una Sección Sindical, a favor del Sindicato más votado y que obtenga al menos el 20% de la representación, constituyéndose conforme a lo dispuesto en la LOLS.

Dicha Sección Sindical se compondrá por los afiliados al Sindicato, elegirán su propia Comisión Ejecutiva que integrará a los Delegados Sindicales en número máximo de dos. Los miembros de dicha Comisión dispondrán de ciento cincuenta horas trimestrales.

En el supuesto caso de que existiera más de un Sindicato representativo, la distribución de los dos miembros, se realizará aplicando la Ley D'Hont, que rige actualmente las elecciones generales del Estado.

Los dos miembros designados, tendrán los derechos y obligaciones que les otorga la legislación vigente, para empresas de más de 250 trabajadores.



ANEXO I

TABLA SALARIAL 2023		PROVISIONAL		IPC 2022= 5,7%	IPC REAL 80%	4,56%
				CTA.FACTURACION		0.60%
				INCREMENTO		5,16%
CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS OBJETIVOS	TOTAL ANUAL	HOHORA EXTRA	HORA TRASLADO
PERSONAL INSPECCION	SALARIO DIA/MES	25 DIAS MES	DIA/MES	ANUAL EUROS		
OFICIAL 2ª	48.80	9.52	12.20	28.048,53	20.75	16.14
OFICIAL 1ª	51.20	10.07	12.80	29.454.63	21.79	16.97
OF. 1ª MANTEN	1.616,26	10,07	404,07	30.500,09	22,56	17,57
JEF.UNID.MOVL	1.691,07	10,07	422,76	31.771,73	23,48	18,31
JEFE DE NAVE	1.691,07	10,07	422,76	31.771,73	23,48	18,31
PERSONAL ADMINISTRATIV	SALARIO MES	25 DIAS MES	MES	ANUAL EUROS		
AUX.ADMINISTR	1.378,07	9,34	344,51	26.227,24	19,43	15,11
OFIC.2ª ADMTVO	1.465,20	9,52	366,30	27.761,87	20,57	15,98
OFIC. 1ª ADMTVO	1.538,76	10,07	384,70	29.182,73	21,58	16,82
TECNICOS TITULADOS	SALARIO MES	25 DIAS MES	MES	ANUAL EUROS		
INGEN.TECNICO	2.049,38	10,07	512,35	37.863,11	27,87	21,81
dietas				73,98		
1/2 dieta				24,24		
KM				0,29		
QUEBRANTO				65,06		

ANEXO II**RELACIÓN DE CENTROS ITV AFECTADOS DE GRUPO ITEVELESA
EN CASTILLA Y LEÓN**

CENTROS ITV	ESTACIÓN ITV	GRUPO ESTACION:
Ávila - 0501	Estación ITV	A
Arévalo - 0502	Estación ITV	A
Arenas de San Pedro - 0503	Estación ITV	A
Navas del Marqués - 0504	Estación ITV Fija de apertura discontinua - Grupo 3	D
Agrícola de Arévalo - 05A2	Unidad Móvil Agrícola y de ciclomotores	E
Aranda de Duero - 0903	Estación ITV	A
Salas de los Infantes - 0907	Estación ITV Fija de apertura discontinua - Grupo 5	D
Agrícola de Aranda de Duero09A3-A1	Unidad Móvil Agrícola y de ciclomotores	E
Cembranos - 2401	Estación ITV	B
Ponferrada - 2402	Estación ITV	B
Onzonilla - 2403	Estación ITV	B
Astorga - 2404	Estación ITV	B
Cistierna - 2405	Estación ITV Fija de apertura discontinua - Grupo 1	D
Villablino - 2406	Estación ITV	C
Agrícola de Ponferrada - 24A2	Unidad Móvil Agrícola y de ciclomotores	E
Agrícola de Onzonilla - 24A3	Unidad Móvil Agrícola y de ciclomotores	E
Agrícola de Onzonilla - 24 ^a 1	Unidad Móvil Agrícola y de ciclomotores	E
Palencia - 3401	Estación ITV	B
Cervera de Pisuerga - 3402	Estación ITV	C
Herrera de Pisuerga - 3403	Estación ITV Fija de apertura discontinua - Grupo 4	D
Agrícola de Palencia - 34A1	Unidad Móvil Agrícola y de ciclomotores	E
Agrícola de Cervera - 34A2	Unidad Móvil Agrícola y de ciclomotores	E
Montalvo - 3701	Estación ITV	B
Béjar - 3702	Estación ITV	A
Castellanos - 3703	Estación ITV	B
Ciudad Rodrigo - 3704	Estación ITV	A
Peñaranda de Bracamonte - 3705	Estación ITV Fija de apertura discontinua - Grupo 3	D
Vitigudino - 3706	Estación ITV	C
Agrícola de Castellanos - 37A2	Unidad Móvil Agrícola y de ciclomotores	E
Soria - 4201	Estación ITV	A
Burgo de Osma - 4202	Estación ITV	C
Almazán - 4203	Estación ITV Fija de apertura discontinua - Grupo 5	D
Agrícola del Burgo de Osma - 42A2	Unidad Móvil Agrícola y de ciclomotores	E
Argales - 4701	Estación ITV	B
San Cristóbal - 4703	Estación ITV	B
Medina de Rioseco - 4704	Estación ITV Fija de apertura discontinua - Grupo 4	D
Peñafiel - 4705	Estación ITV Fija de apertura discontinua - Grupo 5	D
Agrícola de San Cristóbal - 47A3	Unidad Móvil Agrícola y de ciclomotores	E
Morales del Vino - 4901	Estación ITV	B
Benavente - 4902	Estación ITV	A
Puebla de Sanabria - 4903	Estación ITV Fija de apertura discontinua - Grupo 1	D
Toro - 4904	Estación ITV	C
Agrícola de Benavente - 49A2	Unidad Móvil Agrícola y de ciclomotores	E



ANEXO II. HOJA 2

Grupos de Estaciones / Jornada: (Art.31 y 36 CC)

Grupo de Estaciones A y B corresponden a jornada continua 1710h/añual

Grupo de estaciones C y D corresponden a jornada partida 1710 h/añual

Grupo de estaciones E (Unidades Móviles Agrícolas) corresponden con jornada partida o continuada según al centro que esten vinculada.

Durante la vigencia del convenio, por acuerdo entre las partes, podrán producirse cambios en la clasificación de los centros.