

dores antes de la fecha, excepto el acuerdo sobre tercer turno de noche.

Sólo se respetarán como condiciones más beneficiosas las que expresamente se definen o califican como tales en este Convenio.

Cualesquiera condiciones, disfrutadas a título personal con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio, y que no hayan sido expresamente reconocidas o respetadas en el mismo, se entienden expresamente derogadas, y compensadas con el conjunto de condiciones que, con espíritu de solidaridad, aquí se han pactado.

ICE CREAM FACTORY COMAKER, S.A.

ANEXO N.º 1

SALARIO NIVEL				
NIVEL	EUROS	NIVEL	H. EXTRA EUROS	H. FESTIVA EUROS
1	15.819,89	1	15,668	17,905
2	16.631,03	2	16,465	18,819
3	17.442,10	3	17,262	19,731
4	18.790,08	4	18,593	21,238
5	20.147,80	5	19,944	22,802
6	22.223,37	6	21,998	25,127
7	24.379,22	7	24,131	27,581

RESTO DE CONCEPTOS

CONCEPTO	EUROS	
BIENIO	271,6	EUROS/AÑO
CTO. NOCTURNO	1,465	EUROS/HORA
P. PENOSO CONGELA.	1,953	EUROS/HORA
P. PENOSO REFRIGER.	1,247	EUROS/HORA
P. PENOSO CALOR	1,943	EUROS/HORA
PLUS FESTIVO	28,39	EUROS/DÍA
AYUDA MATRIMONIO	137,66	EUROS/ACCIÓN
AYUDA NATALIDAD	110,14	EUROS/ACCIÓN
AYUDA MINUSVÁLIDO	41,31	EUROS/MES
PREMIO VINCUL.	413,03	EUROS/15 AÑOS
	688,39	EUROS/25 AÑOS
ACCIÓN SOCIAL	3.977,37	EUROS/AÑO
PLUS DISPONIBILIDAD	37,915	EUROS/DÍA

ICE CREAM FACTORY COMAKER, S.A.

ANEXO N.º 2

CDO. PTO.	DESCRIPCIÓN	NIVEL
6407	PUNTO VERDE	1
6408	CAMARA O.C.	1
6410	CAMARA PALETIZADO	1
6415	AUXILIAR DE FABRICACIÓN	1
6420	ENVASADO	1
6422	LIMPIEZA BASURAS	1
6424	LIMPIEZA MÁQUINAS B	1
6503	AYUDANTE PICKING	1
6606	LIMPIEZA CÁMARAS	1
4202	TELEFONISTA	2
5302	AUXILIAR C.C.	2
6118	AYTE. MANTENIMIENTO CONT. PRAC	2
6121	AYUDANTE ELECTR-ELECTRO.PRACT	2
6404	AYUDANTE MEZCLAS	2
6406	LIMPIEZA TANQUES MA.	2
6414	CARRISTA	2
6419	OPERARIO MAQUINISTA AUX.	2
6426	CARRISTA NOCHE	2
6427	CARRETERO RECUPE	2
6602	PREPARADOR PICKING	2
6605	CARRETERO MUELLE	2
6608	CARRISTA PICKING	2
6304	CARRETERO ALM. HE.	3
6107	AYTE. FRIGORISTA	3
6409	OPERARIO DOSIMETRÍA	3
6411	RETRACTILADO	3
6510	CARRETERO RETRACTILADO	3

CDO. PTO.	DESCRIPCIÓN	NIVEL
6604	REPASADOR	3
6607	CARRETERO CÁMARAS	3
6609	REPASADOR/PREP.PICK	3
5101	OPERADOR PLANTA PILOTO	4
5201	AUXIL. LABORATORIO	4
5303	C.C. ENVAS. Y EMBALAJ.	4
6109	OPERARIO MNTO.	4
6119	OPERARIO MANT. ELECTRICO	4
6405	LLENADO TANQUES MAD.	4
6417	MAQUINISTA HELADOS A	4
6423	LIMPIEZA MAQUINAS A	4
6104	ALMACÉN MANTENIMIENTO	5
6108	CAMBIO MÁQUINAS	5
6402	OPERADOR DE A.P.V.	5
6403	MAQUINISTA MEZCLAS	5
1206	FACTURACIÓN Y COBROS DE G.A	6
4102	SECR. D. PERS/CONTRAT.	6
6114	ELECTRICISTA FÁBRICA	6
6116	COMPRAS INGENIERÍA	6
6416	JEFE DE EQUIPO	6
1	SECRETARIA DTOR. GENERAL	7
2206	CAJA Y BANCOS	7
6106	FRIGORISTA	7
6110	MECÁNICO FRIGORISTA	7
6111	MECÁNICO HELADOS	7
6113	ELECTRIC-ELECTRÓNICO	7

2008/19231

**Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo
Dirección Territorial de Empleo y Trabajo
Sección: Relaciones Colectivas y Conciliación
Convenios Colectivos - VT-310**

Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa Valenciana de Servicios I.T.V., S.A.

ANUNCIO

Código nº 4605702

R. Elect.3

JARP/mcm.

Visto el Texto del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa VALENCIANA DE SERVICIOS I.T.V., S.A., suscrito el 21/7/2008 por la comisión negociadora formada por la representación empresarial y los delegados de personal de todos los centros de trabajo de la empresa, que fue presentado en este Organismo con fecha 22 de los corrientes; y de conformidad con lo dispuesto en los arts. 1º y 2º.b) del R. Decreto 1040/81, de 22 de mayo, en relación con el 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley 8/80 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por R. Dto. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, ACUERDA:

PRIMERO: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios.

SEGUNDO: Proceder a su depósito en esta Sección de Relaciones Colectivas y Conciliación.

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

Valencia, a 24 de julio de 2008.—El director territorial de Empleo y Trabajo, Jorge Ramos Jiménez.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1. Ámbito Territorial.

Artículo 2. Ámbito Funcional.

Artículo 3. Ámbito Personal.

Artículo 4. Vigencia.

Artículo 5. Comisión Mixta de interpretación y seguimiento.

CAPITULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 6. Organización del trabajo.

CAPITULO III

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 7. Clasificación profesional.

Artículo 8. Clasificación funcional.

Artículo 9. Categorías y grupos profesionales.

CAPITULO IV**TRASLADOS PROMOCIÓN Y MOVILIDAD.**

Artículo 10. Traslados y promoción.

Artículo 11. Trabajos de categoría superior e inferior.

Artículo 12. Movilidad.

CAPITULO V**JORNADA DE TRABAJO.**

Artículo 13. Jornada de trabajo.

Artículo 14. Horarios.

Artículo 15. Bocadillo.

Artículo 16. Reducción horario de verano.

Artículo 17. Reducción horario semana de fiestas locales.

Artículo 18. Cambios de turno.

Artículo 19. Trabajo en sábados.

Artículo 20. Turnicidad administrativos.

Artículo 21. Trabajo días 24 y 31 de diciembre.

CAPITULO VI**RETRIBUCIONES Y CONDICIONES ECONÓMICAS.**

Artículo 22. Salario base.

Artículo 23. Plus convenio.

Artículo 24. Complemento Personal Garantizado (C.P.G).

Artículo 25. Pagas Extraordinarias.

Artículo 26. Antigüedad.

Artículo 27. Incrementos Salariales.

Artículo 28. Horas extraordinarias.

Artículo 29. Dietas y kilometraje

Artículo 30. Plus mantenimiento.

Artículo 31. Plus jornada partida.

Artículo 32. Complemento por I.T.

CAPITULO VII**VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS.**

Artículo 33. Vacaciones.

Artículo 34. Permisos y licencias.

Artículo 35. Excedencias.

CAPITULO VIII**SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO.**

Artículo 36. Suspensión de contrato.

Artículo 37. Extinción del contrato de trabajo.

CAPITULO IX**FORMACIÓN.**

Artículo 38. Formación y plan de formación permanente del personal.

CAPITULO X**SALUD LABORAL.**

Artículo 39. Prevención de riesgos laborales.

Artículo 40. Ropa de trabajo.

CAPITULO XI**DERECHOS SINDICALES.**

Artículo 41. Derechos de las centrales sindicales, secciones sindicales y afiliados.

Artículo 42. Derechos de los comités de empresa y delegados de personal.

Artículo 43. Derecho de reunión.

Artículo 44. Procedimiento en materia de conflicto colectivo o huelga.

CAPITULO XII**RÉGIMEN DISCIPLINARIO.**

Artículo 45. Régimen disciplinario.

CAPITULO XIII**OTRAS CONDICIONES.**

Artículo 46. Regulación de empleo.

Artículo 47. Mejoras sociales.

Artículo 48. Capacidad disminuida.

Artículo 49. Jubilaciones.

Artículo 50. Contrataciones.

Artículo 51. Subrogación.

DISPOSICIONES ADICIONALES.**ANEXO I****TABLAS SALARIALES.****ANEXO II**

RELACIÓN DEL PERSONAL SUBROGADO DE SEPIVA S.A. CONFORME A LA DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

ANEXO III

ACUERDO DE FECHA 9 DE MAYO DE 1997 QUE SE FIRMÓ ENTRE LA ADMINISTRACIÓN Y LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES OBJETO DE LA CONCESIÓN.

II CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE VALENCIANA DE SERVICIOS ITV, S.A.

CAPITULO I**DISPOSICIONES GENERALES.**

Artículo 1. Ámbito Territorial.

El ámbito de aplicación del presente convenio será para los centros de trabajo de RIBA-ROJA, CATARROJA, UTIEL, VALENCIANA SUR, LLIRIA y aquellos otros que Valenciana de Servicios ITV, S.A. pueda tener en el futuro dentro de la Provincia de VALENCIA.

Artículo 2. Ámbito Funcional.

Se extiende a todo el ámbito de la actividad propia de la empresa Valenciana de Servicios ITV, S.A. realizada en todos sus centros de trabajo.

Artículo 3. Ámbito Personal.

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en Valenciana de Servicios ITV, S.A.

Las personas que desempeñen puestos de dirección o cargos directivos quedan excluidas del presente convenio.

Artículo 4. Vigencia.

El presente Convenio tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2008 excepto para los conceptos que tengan señalada expresamente fecha distinta.

La vigencia del presente convenio será hasta el 31 de diciembre del 2012, y se considerará prorrogado tácitamente por periodos anuales salvo que hubiese denuncia expresa de cualquiera de las partes con dos meses de antelación a la fecha de vencimiento.

Una vez denunciado y hasta que no se logre acuerdo que lo sustituya continuará en vigor el presente convenio en su totalidad.

Si durante la vigencia del presente convenio se firmara un convenio sectorial de ámbito autonómico, las partes acuerdan que su entrada en vigor se producirá, el 1º de enero siguiente al año de su publicación, en toda su integridad, para ello la comisión mixta de interpretación y seguimiento negociarán con anterioridad a la citada fecha, todos aquellos aspectos que requieran de algún tipo de ajuste en su aplicación. No obstante, su aplicación no podrá realizarse en ningún caso con carácter retroactivo.

Artículo 5. Comisión Mixta de interpretación y seguimiento.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una comisión mixta de interpretación y seguimiento del cumplimiento del presente convenio, la cual se constituirá dentro de los 15 días siguientes a la fecha de publicación del presente convenio en el B.O.P.

Esta comisión mixta estará integrada paritariamente por 4 representantes de la parte social y 4 de la organización empresarial firmantes del mismo.

En el acto de constitución de la comisión mixta, en sesión plenaria, elegirá dos secretarios, uno por parte empresarial y otro por la parte social.

Asimismo, la Comisión podrá interesar los servicios de asesores ocasionales o permanentes en cuantas materias son de su competencia, que serán libremente designados por las partes.

La comisión elaborará su propio reglamento de funcionamiento.

Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de los miembros de cada una de las partes, en el bien entendido de que si una de las partes acudiera a una de las convocatorias faltando a las mismas alguno o algunos de sus miembros, los asistentes de dicha parte dispondrán de cuatro votos a la hora de someter

a votación cualquiera de las cuestiones, requiriéndose en este caso el voto delegado debidamente acreditado de cada miembro de la representación social.

Los acuerdos adoptados por la presente Comisión y demás comisiones relacionadas en el presente Convenio tendrán la eficacia normativa que tiene el articulado y cláusulas del presente Convenio.

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

1º La interpretación del Convenio Colectivo así como el seguimiento y cumplimiento del mismo.

2º Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación a los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por quienes están legitimados para ello, con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados de este Convenio Colectivo, sin que ello pueda dar lugar a retrasos que perjudiquen las acciones de las partes, por lo que entre la entrada de la solicitud de intervención y pertinente resolución no mediarán más de quince días, ya que superados éstos, quedará expedita la vía correspondiente por el mero transcurso de dicho plazo.

3º Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el presente Convenio.

CAPITULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 6. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de Valenciana de Servicios ITV, S.A., sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia o información reconocidos a los trabajadores y a sus representantes en el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la ley Orgánica de Libertad Sindical.

CAPITULO III

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 7. Clasificación profesional.

La clasificación profesional tiene por objeto la determinación y definición de las diferentes categorías y grupos profesionales que puedan ser asignadas a los trabajadores/as de acuerdo con la titulación para su ingreso, el puesto de trabajo y funciones que efectivamente desempeñen.

Artículo 8. Clasificación funcional.

Los trabajadores afectados por la normativa, en atención a las funciones que desarrollen, y de acuerdo con las definiciones que se especificarán, serán clasificados en categorías y grupos profesionales.

Artículo 9. Categorías y grupos profesionales.

Las categorías y grupos profesionales del personal consignadas, son meramente enunciativas y no supone la obligación de tener provistas todas las profesiones y oficios enumerados en los diferentes centros de trabajo.

La Comisión Mixta prevista en el Artículo 5 estudiará y resolverá sobre reclamaciones en esta materia.

Se establecen las siguientes categorías y grupos profesionales:

CATEGORÍAS Y GRUPOS PROFESIONALES.

RESPONSABLE TÉCNICO.

TÉCNICO TITULADO.

RESPONSABLE ADMINISTRACIÓN.

JEFE DE TURNO.

JEFE DE LÍNEA.

GRUPO INSPECTORES.

INSPECTOR MECÁNICO.

INSPECTOR MECÁNICO 2º AÑO.

INSPECTOR MECÁNICO 1º. AÑO.

INSPECTOR MECÁNICO/MÓVIL.

GRUPO ADMINISTRATIVOS.

ADMINISTRATIVO.

ADMINISTRATIVO 2º AÑO.

ADMINISTRATIVO 1º. AÑO.

PEÓN ESPECIALISTA.

La titulación mínima requerida para el personal de nuevo ingreso para cada una de las siguientes categorías será:

RESPONSABLE ADMINISTRACIÓN CICLO FORMATIVO GRADO SUPERIOR.

JEFE DE TURNO CICLO FORMATIVO GRADO SUPERIOR.

JEFE DE LÍNEA CICLO FORMATIVO GRADO SUPERIOR.

INSPECTOR MECÁNICO CICLO FORMATIVO GRADO MEDIO.

INSPECTOR MECÁNICO 2º AÑO CICLO FORMATIVO GRADO MEDIO.

INSPECTOR MECÁNICO 1º. AÑO CICLO FORMATIVO GRADO MEDIO.

INSPECTOR MECÁNICO/MÓVIL CICLO FORMATIVO GRADO MEDIO.

ADMINISTRATIVO CICLO FORMATIVO GRADO MEDIO.

ADMINISTRATIVO 2º AÑO CICLO FORMATIVO GRADO MEDIO.

ADMINISTRATIVO 1º. AÑO CICLO FORMATIVO GRADO MEDIO.

PEÓN ESPECIALISTA EDUCACIÓN SECUNDARIA OBLIGATORIA.

Para las categorías de inspectores mecánicos, jefes de línea y jefes de turno, las especialidades estarán relacionadas con el sector de la automoción.

Para las categorías de administrativos y responsable administrativo, las especialidades estarán relacionadas con el sector de la administración.

INSPECTOR MECÁNICO 1º. AÑO / ADMINISTRATIVO 1º. AÑO.

Cuando el trabajador/a de esta categoría alcance una antigüedad en la misma de un año (computada, a estos efectos, como días de alta acumulados desde la primera fecha de contratación en la empresa) promocionará automáticamente a la de Inspector Mecánico 2º año o Administrativo 2º año, según corresponda.

INSPECTOR MECÁNICO 2º AÑO / ADMINISTRATIVO 2º AÑO.

Cuando el trabajador/a de esta categoría alcance una antigüedad en la misma de un año (computada, a estos efectos, como días de alta acumulados desde la primera fecha de contratación en la empresa) promocionará automáticamente a la de Inspector Mecánico o Administrativo, según corresponda.

RESPONSABLE TÉCNICO / TÉCNICO TITULADO.

Estas categorías profesionales, de libre designación por parte de la empresa, estarán en todo momento reguladas por las normas específicas que establezca la Dirección de la Empresa.

Así mismo, el personal que ingresa en la categoría de Técnico Titulado no podrá cubrir el puesto de las categorías regladas por procedimiento de promoción interna regulado en el presente Convenio, ni desempeñar las funciones de las mismas.

CAPITULO IV

TRASLADOS PROMOCIÓN Y MOVILIDAD.

Artículo 10. Traslados y promoción.

El número total de trabajadores que compondrá la plantilla durante todo el período de la concesión será como mínimo el existente a fecha 14 de diciembre de 1999.

Las necesidades de personal resultantes como consecuencia de la apertura de nuevas estaciones, una vez finalizada la fase de traslado y promoción, de conformidad a lo descrito a continuación, serán las determinadas como consecuencia de la negociación entre la Empresa y los Representantes legales de los trabajadores/as.

La provisión de puestos de trabajo mediante cobertura interna, se realizará a través de las siguientes fases:

I - FASE DE TRASLADOS.

Ante la necesidad de cubrir uno o varios puestos, así como los de nueva creación, se ofertarán al personal que ya preste sus servicios en Valenciana de Servicios ITV, S.A., con carácter previo a la contratación exterior.

La Dirección de la Empresa publicará en todos los centros de trabajo el conjunto de los puestos a cubrir para que, en el plazo de 7 días, todos los trabajadores interesados en cubrir dichos puestos puedan manifestar, mediante una solicitud de traslado, su propósito de ocupar el citado puesto.

En la publicación deberá constar el total de puestos a cubrir así como el horario y demás peculiaridades de los mismos.

De la relación definitiva de interesados a optar al puesto o puestos a cubrir, se operará de la siguiente forma:

1º El 60% de los puestos convocados, se adjudicarán por orden de antigüedad (computada, a estos efectos para el personal no subrogado de SEPIVA, como días de alta acumulados desde la primera fecha de contratación en la empresa) en el grupo profesional o en su defecto en la categoría si no estuviese encuadrada en ningún grupo profesional, que deberá constar en cada solicitud. En caso de empate se adjudicará al de mayor antigüedad en la empresa, si persistiera el empate, al de mayor edad.

2º Seguidamente el 40% restante de los puestos convocados podrán ser adjudicados por la Empresa entre las solicitudes restantes.

3º Para los traslados que se produzcan en la aplicación de lo descrito en este artículo, al ser los mismos voluntarios por parte del trabajador, no estarán sujetos a indemnización alguna por razón del mismo.

II - FASE DE PROMOCIÓN INTERNA.

En caso de ser necesario, los puestos no cubiertos en la fase de traslados, se ofrecerán para su provisión mediante promoción interna.

La Dirección de la Empresa publicará en todos los centros la convocatoria de promoción interna de los puestos a cubrir, así como el horario y demás peculiaridades de cada uno de ellos, para que en el plazo de 7 días, todos los interesados puedan manifestar mediante una solicitud, su propósito de participar en el mencionado proceso. Podrán acceder a la promoción, los trabajadores de cualquier categoría profesional inferior a la convocada, con una antigüedad en la empresa superior a dos años. En el supuesto de que al proceso de promoción, no concurrieran trabajadores con antigüedad superior a dos años, se convocará de nuevo la promoción, incluyendo a todos los trabajadores de la empresa.

La titulación requerida para el acceso a la promoción será convalidada por cinco años de experiencia en la categoría inmediatamente inferior a la ofertada o titulación equivalente.

Se garantizará la participación de los representantes legales de los trabajadores en la elaboración de los tipos de pruebas y ponderación de las mismas, así como su presencia en todo el proceso. Se creará una comisión mixta al efecto, la cual se disolverá una vez alcanzado el acuerdo y finalizado el proceso.

Si la promoción interna implica traslado a otro centro de trabajo, el mismo no estará sujeto a indemnización alguna por razón del mismo.

PROCESO DE PROMOCIÓN INTERNA.

Las pruebas no serán eliminatorias.

En caso de que ningún aspirante superase la nota mínima para el aprobado, se repetirá el proceso.

Se cubrirán las plazas eligiendo cada trabajador, por orden de nota, entre las vacantes existentes.

Tipos de pruebas y baremación:

- Prueba de conocimientos técnicos, 55% de la puntuación final.
- Psicotécnico, 20% de la puntuación final.
- Entrevista personal, 10% de la puntuación final.
- Antigüedad, 10% de la puntuación final.
- Formación, 5% de la puntuación final (Se puntuará 2,5% para ingeniería técnica y diplomaturas. Se puntuará 5% para ingenierías superiores y licenciaturas)

Las pruebas de conocimientos técnicos se realizarán de tal manera que no se podrá saber durante la corrección a quien pertenecen los exámenes.

Artículo 11. Trabajos de categoría superior e inferior.

Para la realización de trabajos de distinta categoría se tendrán en cuenta los siguientes principios:

1. La realización de trabajo de categoría superior e inferior responderá a las necesidades excepcionales o perentorias y durará el tiempo mínimo imprescindible. No obstante, será obligatorio comunicar por escrito al trabajador/a el desempeño de funciones de categoría superior e inferior, previo informe a la representación de los trabajadores/as.

2. La ocupación de un puesto de trabajo de categoría superior nunca podrá exceder de seis meses. Se realizará con carácter rotativo, in-

terviniendo todo el personal que reúna las condiciones para el desempeño del puesto de categoría superior en periodos mensuales.

Transcurrido este plazo, se procederá de conformidad a lo establecido en el artículo 10 del presente convenio para cubrir de forma definitiva el puesto, excepto en los casos en que la realización de estos trabajos se deba a ausencias temporales del titular.

3. El mero desempeño de una categoría superior nunca consolidará el salario ni la categoría superior. No obstante, cuando se desempeñen funciones de categoría superior, el personal tendrá derecho a la diferencia retributiva entre su categoría y la de la función que efectivamente realice. El único procedimiento válido para consolidar una categoría es el establecido en el art. 10 de este Convenio.

4. Ningún trabajador/a podrá realizar trabajos de categoría inferior durante un periodo superior a un mes, y siempre que ello se deba a causas perentorias e imprevisibles, manteniendo las retribuciones y demás derechos derivados de su categoría profesional. Agotado dicho periodo, el trabajador/a no podrá volver a desempeñar un puesto de categoría inferior hasta que haya rotado toda la plantilla del centro de trabajo.

Artículo 12. Movilidad.

1. El cambio de puesto de trabajo que suponga destino definitivo a otro centro distinto de trabajo al asignado, se llevará a efecto mediante la consiguiente convocatoria entre todo el personal al servicio de Valenciana de Servicios ITV, S.A. perteneciente a la categoría en que esté incluido dicho puesto de trabajo, según desarrolla el artículo 10 del presente convenio.

2. Podrán llevarse a cabo cambios provisionales de centro de trabajo dentro de la misma categoría, mediante notificación del Gerente de Valenciana de Servicios ITV, S.A., previa comunicación a los representantes de los trabajadores/as y con sujeción a las siguientes reglas:

2.1. Por el tiempo imprescindible, no superior a un mes si existe mutuo acuerdo entre Valenciana de Servicios ITV, S.A. y el trabajador/a.

2.2. Excepcionalmente, en defecto de mutuo acuerdo, el cambio podrá producirse por necesidades del servicio, en cuyo caso la designación del trabajador/a afectado se hará por orden inverso de antigüedad, por decisión de la Dirección de Valenciana de Servicios ITV, S.A., previa comunicación a los representantes de los trabajadores/as y por un plazo máximo de quince días. Cada trabajador/a no podrá ser designado más de una vez, hasta que no haya finalizado la rotación completa del personal del centro o servicio.

3. Al objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto, durante el periodo de embarazo y lactancia, frente a las condiciones nocivas para su salud, se tendrá derecho al cambio temporal de puesto de trabajo o de funciones, previo los informes médicos que la interesada y Valenciana de Servicios ITV, S.A. consideren necesarios.

4. La movilidad no regulada en este convenio se negociará previamente con los representantes de los trabajadores/as y quedará restringida al ámbito territorial del presente convenio.

5. Por razones técnicas u organizativas, Valenciana de Servicios ITV, S.A. podrá efectuar desplazamientos temporales de su personal que exijan que éstos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

Estos desplazamientos no podrán ser superiores a un mes al año.

El personal deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables, teniendo derecho a un permiso de dos días laborables.

Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su ejecutividad, podrá recurrir el trabajador/a.

Este apartado no será de aplicación para el personal asignado a unidades móviles y los desplazamientos que deban efectuarse como consecuencia de la prestación de sus servicios en estas unidades, para lo que se aplicará lo determinado en el artículo Dietas y Kilometraje.

Los representantes legales de los trabajadores/as tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo.

Cuando por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, según el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, se tengan que realizar traslados definitivos y estos no puedan ser cubiertos por los mecanismos previstos en el artículo 10 del presente convenio, se negociarán los mismos previamente con la representación legal de los trabajadores. En todo caso la designación del trabajador/a afectado/a se realizará por orden inverso de antigüedad en la empresa. Exclusivamente en estos casos los trabajadores/as trasladados/as a los cuales les suponga los mismos cambio de residencia tendrán derecho a una indemnización que consistirá en el abono de los gastos de viaje incluidos los de su unidad familiar, una indemnización de tres dietas para el titular y cada miembro de su unidad familiar que efectivamente se traslade, y el pago de los gastos de transporte de mobiliario y enseres, así como una indemnización de tres mensualidades de la totalidad de sus retribuciones.

CAPITULO V

JORNADA DE TRABAJO.

Artículo 13. Jornada de trabajo.

Con carácter general, la jornada laboral para el personal afectado por este convenio será de treinta y siete horas y media semanales.

Artículo 14. Horarios.

1. Los horarios vigentes, con carácter general, en Valenciana de Servicios ITV, S.A. son:

De lunes a viernes:

Turno de mañana: 07:00 a 14:30 horas.
Turno de tarde: 14:30 a 22:00 horas.

En la unidad móvil agrícola:

Turno de 07:00 a 14:30 horas.

En la estación móvil:

Turno de 9:00 a 17:30 horas. Excepto los viernes y víspera de festivos que el horario será de 09:00 a 14:30 horas.

En la ITV de Utiel:

Turno de mañana: 08:00 a 15:30 horas.
Turno de tarde: 13:30 a 21:00 horas.

En la ITV de Valencia Sur:

Turno de mañana: 07:30 a 15:00 horas.
Turno de tarde: 14:00 a 21:30 horas.

En la ITV de Liria:

Turno de mañana: 07:30 a 15:00 horas.
Turno de tarde: 14:00 a 21:30 horas.

2. Cualquier modificación del horario sólo podrá producirse por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as.

3. El calendario laboral será elaborado anualmente y, previa negociación con los representantes de los trabajadores/as, se expondrá de forma visible en cada centro de trabajo, y en él constarán por semanas y días la distribución de la jornada semanal con el horario de trabajo, festivos, descansos semanales y entre jornada.

4. Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las siete de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán un incremento consistente en el 100% respecto a una hora ordinaria.

5. Durante el embarazo, las trabajadoras podrán solicitar el cambio de la jornada nocturna por diurna, y el cambio de turno de trabajo, acompañando a la solicitud la recomendación médica.

6. El personal que ocupe puestos de trabajo con dedicación de treinta y siete horas y media, podrá ser autorizado a realizar una jornada reducida, continua e ininterrumpida de 5 horas diarias, percibiendo un 75% del total de sus retribuciones.

Artículo 15. Bocadillo.

Se disfrutará una pausa en la jornada de trabajo por un periodo de 20 minutos, computable como trabajo efectivo.

Artículo 16. Reducción horario de verano.

Entre el 1 de julio y el 31 de agosto, el horario de trabajo para todo el personal se reducirá en 30 minutos diarios.

Los horarios con carácter general serán:

De lunes a viernes:

Turno de mañana: 07:00 a 14:00 horas.
Turno de tarde: 14:00 a 21:00 horas.

ITV de Utiel:

Turno de mañana: 08:00 a 15:00 horas.
Turno de tarde: 13:30 a 20:30 horas.

ITV de Valencia Sur:

Turno de mañana: 08:00 a 15:00 horas.
Turno de tarde: 14:00 a 21:00 horas.

ITV de Liria:

Turno de mañana: 08:00 a 15:00 horas.
Turno de tarde: 14:00 a 21:00 horas.

Estación Móvil: El personal asignado a unidades móviles acumulará para su disfrute esta reducción de jornada, de manera que pueda hacerse efectivo a lo largo del año a elección del trabajador, respetando las necesidades del servicio según se particulariza en el artículo 34.9, para que no se interrumpa el servicio en estas estaciones en el periodo que genera esta reducción.

Artículo 17. Reducción horario semana de fiestas locales.

Durante la semana de fiestas locales, se reducirá la jornada de trabajo diaria en dos horas y media, durante cinco días. El número de horas que suponen esta reducción podrá ser disfrutado por el trabajador descansando una jornada diaria completa y cinco horas. Su disfrute se realizará dentro del año natural que corresponda, a elección del trabajador y respetando las necesidades del servicio según se particulariza en el artículo 34.9.

Artículo 18. Cambios de turno.

Si por causas organizativas, la empresa viera la necesidad de cambios de turno de personal dentro de una misma estación, la empresa negociará previamente con la representación legal de los trabajadores/as dichas necesidades. No obstante la asignación de los turnos de trabajo se realizarán con carácter voluntario, teniendo prioridad de elección el personal de mayor antigüedad en la categoría, en caso de empate se adjudicará al de mayor antigüedad en la empresa y si persistiera tendrá prioridad el de mayor edad.

Se podrá realizar permutas de turno circunstanciales entre trabajadores del mismo centro de trabajo, mediante su notificación al inmediato superior.

Artículo 19. Trabajo en sábados.

Si las necesidades del servicio lo requieren, la Dirección de Valenciana de Servicios ITV, S.A. determinará la apertura en sábados en cualquiera de sus estaciones, obligándose el trabajador a prestar sus servicios en dicho día en los siguientes términos:

1. El trabajador percibirá por cada sábado efectivamente trabajado, la cantidad reflejada en la tabla salarial B del (ANEXO I). Esta cantidad se verá incrementada en el mismo porcentaje que los incrementos pactados para cada uno de los años según lo indicado en el art.27.

2. El exceso de horas en jornada semanal como consecuencia del trabajo en sábados será compensado con cinco horas de descanso, a disfrutar de lunes a viernes en la semana siguiente y al principio o final de la jornada diaria, en función de las necesidades del servicio. Dicho disfrute deberá producirse en todo caso, aunque por cualquier circunstancia no se presten servicios en uno o varios de los días de trabajo de dicha semana posterior, disfrutando en ese supuesto de dicha reducción horaria correspondiente, una vez hayan cesado las circunstancias o motivos que impidieron su disfrute.

3. El horario de apertura será de 09:00 a 14:00 horas con 20 minutos de descanso, considerado a todos los efectos como trabajo efectivo.

4. La asignación de sábados a realizar será de carácter rotativo entre toda la plantilla del centro, no pudiéndose asignar a un mismo trabajador dos consecutivos. Se permitirán sustituciones y/o permutas entre trabajadores, siempre que se asegure su sustitución en el turno de rotación, estas sustituciones y/o permutas no tendrán la consideración de asignados.

5. Los sábados festivos y aquellos que el viernes anterior sea festivo nacional, autonómico o local que sea de disfrute en la estación correspondiente, no se trabajará.

6. En estos términos, la plantilla necesaria para atender el servicio quedará garantizada, comunicando la Dirección de la Empresa, con

carácter previo de un mes, el número de trabajadores necesarios para cada sábado del periodo correspondiente para atender debidamente el servicio.

7. En el caso de Incapacidad Temporal u otra causa que en horario normal hubiera justificado ausencia retribuida, se rotará al siguiente componente del turno de rotación.

Artículo 20. Turnicidad administrativos.

1. El personal administrativo de cada estación, prestará sus servicios en régimen de turnos de trabajo rotativo. La plantilla necesaria para la atención del servicio deberá quedar garantizada en todo momento, comunicando la Dirección de Valenciana de Servicios ITV, S.A. mensualmente el número de trabajadores asignados a cada turno de trabajo.

2. Se procurará que, en todos los casos, la asignación del turno de trabajo de tarde sea equivalente en la totalidad de la plantilla del personal administrativo.

3. El trabajador del colectivo de administrativos que preste sus servicios en régimen de turnos de trabajo y que efectivamente realice los mismos, percibirá la cantidad reflejada en la tabla salarial B del (ANEXO I), en concepto de turnicidad.

4. La retribución a percibir se verá incrementada en el mismo porcentaje que los incrementos salariales pactados para cada uno de los años según lo indicado en el art.27.

Artículo 21. Trabajo días 24 y 31 de diciembre.

Aquellos colectivos de trabajadores que por necesidades del servicio, debieran asistir a su puesto de trabajo los días 24 y/o 31 de diciembre, disfrutarán de una compensación de un día de descanso por cada uno de ellos. Esta compensación se podrá disfrutar hasta el 31 de diciembre del año siguiente a elección del trabajador y de acuerdo con las necesidades del servicio reguladas en el artículo 34.9. El horario de apertura de estos días será en turno de mañana.

CAPITULO VI

RETRIBUCIONES Y CONDICIONES ECONÓMICAS.

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio será retribuido, por los siguientes conceptos:

Artículo 22. Salario base.

Es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo o de obra, en función de su clasificación profesional. Las cantidades a percibir por este concepto quedan determinadas en la tabla salarial A del Convenio (ANEXO I), percibiéndose en doce mensualidades normales y un número de pagas extraordinarias conforme a lo descrito en el artículo 25 del presente convenio, según el año que corresponda.

Para las categorías de Inspector 1º. año y Administrativo 1º. año, la cuantía a percibir por este concepto será el 80% de la cantidad correspondiente a las categorías de Inspector Mecánico y Administrativo respectivamente.

Para las categorías de Inspector 2º año y Administrativo 2º año, la cuantía a percibir por este concepto será el 90% de la cantidad correspondiente a las categorías de Inspector Mecánico y Administrativo respectivamente.

Artículo 23. Plus convenio.

Es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo o de obra, en función de su clasificación profesional. Las cantidades a percibir por este concepto quedan determinadas en la tabla salarial A del Convenio (ANEXO I), percibiéndose en doce mensualidades normales y un número de pagas extraordinarias conforme a lo descrito en el artículo 25 del presente convenio, según el año que corresponda.

Para las categorías de Inspector 1º. año y Administrativo 1º. año, la cuantía a percibir por este concepto será el 80% de la cantidad correspondiente a las categorías de Inspector Mecánico y Administrativo respectivamente.

Para las categorías de Inspector 2º año y Administrativo 2º año, la cuantía a percibir por este concepto será el 90% de la cantidad correspondiente a las categorías de Inspector Mecánico y Administrativo respectivamente.

Artículo 24. Complemento Personal Garantizado (C.P.G.)

1.- El Complemento Personal Garantizado (C.P.G.) se consolida exclusivamente y con carácter "ad personam" al personal subrogado del SEPIVA con fecha uno de enero de mil novecientos noventa y ocho en función de su categoría profesional y relacionado en el ANEXO II del presente Convenio.

Las cantidades a percibir por el concepto C.P.G. quedan determinadas en la Tabla salarial A del Convenio (ANEXO I), percibiéndose en doce mensualidades normales y un número de pagas extraordinarias conforme a lo descrito en el artículo 25 del presente convenio, según el año que corresponda.

2.- En caso de promoción profesional del personal subrogado del SEPIVA, se le aplicará el C.P.G. correspondiente a la categoría a la que promociona.

3.- Este concepto C.P.G. no podrá ser compensado ni absorbido, y será incrementado en la misma medida que el resto de los conceptos salariales.

4.- Este concepto C.P.G. se consolida igualmente con carácter "ad personam", para el personal subrogado del SEPIVA, con categoría de Responsable Técnico, Responsable de Administración y Jefe de Turno que como consecuencia de su anterior relación laboral lo tenga garantizado, a título personal aunque no este contemplado en la tabla salarial A. (ANEXO I).

Artículo 25. Pagas Extraordinarias.

AÑO 2008

Se abonarán tres pagas extraordinarias anuales coincidiendo con las nóminas de los meses de marzo, junio y diciembre por la cuantía total de una mensualidad que incluirá los conceptos de Salario Base, Antigüedad, Plus Convenio, y Complemento Personal Garantizado (C.P.G.), exclusivamente este último al personal subrogado de SEPIVA conforme a lo descrito en el artículo anterior.

El devengo de estas pagas extraordinarias será el siguiente:

Paga Extraordinaria de Marzo: Del 01 de enero al 31 de diciembre del año en curso. Su abono se formalizará en la nómina de marzo del año siguiente.

Paga Extraordinaria de Junio: Del 01 de Enero al 30 de Junio del año en curso.

Paga Extraordinaria de Diciembre: Del 01 de Julio al 31 de Diciembre del año en curso.

El importe a percibir por cada una de las pagas extraordinarias será prorrateado en su caso en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

AÑO 2009 Y SUCESIVOS

Se abonarán cuatro pagas extraordinarias anuales coincidiendo con las nóminas de los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre por la cuantía total de una mensualidad que incluirá los conceptos de Salario Base, Antigüedad, Plus Convenio y Complemento Personal Garantizado (C.P.G.), exclusivamente este último al personal subrogado de SEPIVA conforme a lo descrito en el artículo anterior.

El devengo de estas pagas extraordinarias será el siguiente:

Paga Extraordinaria de Marzo: Del 01 de enero al 31 de marzo del año en curso.

Paga Extraordinaria de Junio: Del 01 de abril al 30 de junio del año en curso.

Paga extraordinaria de Septiembre: Del 01 de julio al 30 de septiembre del año en curso.

Paga Extraordinaria de Diciembre: Del 01 de octubre al 31 de Diciembre del año en curso.

El importe a percibir por cada una de las pagas extraordinarias será prorrateado en su caso en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 26. Antigüedad.

El complemento personal de antigüedad queda fijado en la cantidad reflejada en la tabla salarial B del (ANEXO I):

En todos los casos por cada tres años (trienio) efectivamente trabajado a contar desde la fecha de alta del trabajador en la empresa, o en su caso SEPIVA, y será de aplicación para todo el personal. No obstante, para las categorías de Responsable Técnico y Responsable Administración, este complemento personal queda fijado en las cuantías que estuvieran percibiendo en Sepiva.

La fecha de perfeccionamiento será el día uno del mes siguiente al de cumplimiento del trienio.

Estas cantidades se actualizarán con los mismos incrementos pactados para cada año según lo indicado en el art.27.

Artículo 27. Incrementos Salariales.

• Año 2008: Será de aplicación la tabla salarial A adjunta en el Anexo I. Esta tabla se verá incrementada en lo que exceda el IPC Real del 2008 al 2.25%.

Será de aplicación la tabla salarial B (conceptos salariales) adjunta en el Anexo I. Esta tabla se verá incrementada en el 1.5% + IPC Real del 2008; excepto dietas y Km., que será de aplicación lo establecido en el art.29.

- Año 2009: 1.5% + IPC Real.
- Año 2010: 1.5% + IPC Real.
- Año 2011: 1.5% + IPC Real.
- Año 2012: 1.5% + IPC Real.

Artículo 28. Horas extraordinarias.

1. Fuerza mayor:

Podrán realizarse horas extraordinarias en los casos que sean estrictamente por fuerza mayor, que deberán ser obligatoriamente compensadas de la misma forma y cuantía que las horas extraordinarias comunes.

2. Comunes:

Son aquellas horas extraordinarias que propone la empresa, y el trabajador es libre de aceptar o rechazar.

Estas horas extraordinarias se compensarán a elección del trabajador/ a bien con una retribución económica o con descanso según lo siguiente:

- Compensación económica:

La hora o fracción se retribuirá con la cantidad reflejada en la tabla salarial B del (ANEXO I).

Esta cantidad se actualizará en el mismo porcentaje que sea de aplicación al salario anual que perciba el trabajador según lo indicado en el art.27.

- Compensación en descanso:

Por cada hora o fracción trabajada se compensará con dos horas de descanso, en caso de ser nocturna la compensación será de dos horas y media. El período de disfrute de estas horas será a elección del trabajador, de acuerdo con las necesidades del servicio según se particulariza en el artículo 34.9.

Artículo 29. Dietas y kilometraje

Las indemnizaciones por tales conceptos resarcen de los gastos que efectúa el trabajador en los desplazamientos necesarios por causa de su trabajo y por orden de la Empresa. Será aplicable a todo el personal de la empresa incluido el empleado en estaciones móviles.

La empresa satisfará los mismos a razón de la cantidad reflejada en la tabla salarial B del (ANEXO I) el kilómetro efectivamente realizado con el vehículo del trabajador, una vez autorizada su utilización por parte de la empresa. A estos efectos se tomarán como punto de partida y de regreso el centro de trabajo.

Dentro del ámbito del presente convenio se satisfará en conceptos de dietas las siguientes cuantías:

- Media dieta, la cantidad reflejada en la tabla salarial B del (ANEXO I)(resarce los gastos de almuerzo y comida).
- Dieta completa, la cantidad reflejada en la tabla salarial B del (ANEXO I) (resarce los gastos de almuerzo, comida, cena y hospedaje).
- Otros gastos, la cantidad reflejada en la tabla salarial B del (ANEXO I) (resarce los gastos de almuerzo).

Estas cuantías, se verán incrementadas anualmente con el IPC real.

Artículo 30. Plus mantenimiento.

El personal que realice funciones de mantenimiento tanto en instalaciones como en maquinaria de inspección percibirá la cantidad reflejada en la tabla salarial B del (ANEXO I), por la realización de dichas funciones y por la disponibilidad dentro de su horario de trabajo. Esta cantidad se verá incrementada en el mismo porcentaje que los incrementos pactados para cada uno de los años según lo indicado en el art.27.

Este importe será percibido independientemente del número de tareas de mantenimiento realizadas.

Las funciones de mantenimiento se realizarán de forma rotativa entre el personal interesado con la categoría de Inspector Mecánico, para lo cual se determinará una relación nominal de dichos interesados, asignando la empresa los periodos mensuales que a cada uno de ellos le corresponda.

Artículo 31. Plus jornada partida.

1. La asignación del plus de jornada partida implica la permanencia en el puesto de trabajo, en horario de 09:00 a 13:00 y de 16:00 a 19:30 horas en jornada de lunes a viernes para los centros de Riba-roja, Catarroja, Valencia Sur, Utiel y Liria.

Para las estaciones de nueva apertura este horario será el que determine la empresa en su momento en jornada de lunes a viernes.

2. El trabajador que se adscriba al presente plus percibirá la cantidad mensual reflejada en la tabla salarial B del (ANEXO I), por mes efectivamente trabajado. Esta cantidad se verá incrementada en el mismo porcentaje que los incrementos pactados para cada uno de los años según lo indicado en el art.27. Queda excluido de este plus el personal que desempeñe sus funciones en unidades móviles.

3. La adscripción será voluntaria entre todo el personal, no pudiendo imponerse a título personal por la empresa a ningún trabajador. Una vez solicitado y concedido, no podrá desvincularse del mismo, salvo por lo previsto en el artículo 10 (traslados y promoción) del presente convenio.

4. En estaciones con horario continuado, el número de trabajadores que se podrán adscribir a este plus de jornada partida será el que determine la empresa con un máximo del 40% (obviando decimales) y por grupo profesional o en su defecto categoría profesional si no estuviese encuadrada en ningún grupo profesional. En todos los casos podrá adscribirse a este plus un trabajador por grupo profesional o en su defecto categoría profesional si no estuviese encuadrada en ningún grupo profesional.

Si por necesidades del servicio, acumulación de tareas, etc. así lo exigiera, se podrán celebrar contratos de duración determinada con el modelo de contrato eventual por circunstancias de la producción. Sólo en este caso no será operativo el límite establecido en el párrafo anterior.

5. En caso de apertura de nuevas estaciones con horario de apertura en jornada partida, la incorporación de personal en aplicación del artículo 10 implica la adscripción voluntaria a este plus, y en todo caso el hecho de trabajar en esta jornada supondrá el devengo del mismo.

6. A toda la plantilla se le garantiza la jornada continuada y el horario continuado, salvo su adscripción voluntaria a este plus de jornada partida.

Artículo 32. Complemento por I.T.

El trabajador que cause baja médica derivada por cualquier contingencia, percibirá mensualmente y desde el primer día el cien por cien de las retribuciones que hubiese devengado en jornada ordinaria, sin que las ausencias derivadas de dicha baja médica afecten el devengo de las pagas extraordinarias. La empresa abonará las diferencias entre la prestación correspondiente y el importe establecido en este artículo.

CAPITULO VII

VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS.

Artículo 33. Vacaciones.

Las vacaciones anuales tendrán una duración del mes natural en que se disfrute y por año de servicio, o de 30 días naturales, si se toman en un período comprendido entre dos meses. El período normal de vacaciones, se disfrutará preferentemente durante los meses de Julio, Agosto y Septiembre de cada año. El trabajador tendrá derecho a:

- 40 días de vacaciones cuando las disfrute fuera del período ordinario, o le sean fraccionadas por imposición de la empresa.

- Al retraso de sus vacaciones si no pudiera iniciarlas como consecuencia de I.T.

- A la interrupción del período de vacaciones regladas cuando mediara hospitalización justificada, para reanudarlas posteriormente respetando las normas generales establecidas para el disfrute de las vacaciones.

- A la acomodación del disfrute de las vacaciones en el caso de separación legal, divorcio o viudedad, previa justificación de estas circunstancias y a petición del interesado.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, el personal concretará en la primera quincena de mayo su petición individual del período vacacional, con el fin de que sea elaborado y conocido por las partes, y con la suficiente antelación, el correspondiente calendario. En caso de desacuerdo se elevará a la Comisión Mixta establecida en

el artículo 5, acudiéndose a la jurisdicción laboral en caso de desacuerdo final.

El personal podrá disfrutar las vacaciones anuales, previa solicitud, a lo largo de todo el año en periodos mínimos de 7 (siete) días seguidos.

El comienzo y terminación del derecho al disfrute de las vacaciones será forzosamente dentro del año natural al que corresponda. Excepcionalmente, la finalización del disfrute de las mismas podrá prorrogarse hasta el 15 de enero del año siguiente. No podrán en ningún caso ser sustituidas por compensaciones económicas ni acumuladas a las siguientes.

Artículo 34. Permisos y licencias.

El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo y en los términos que a continuación se indican:

15 (quince) días por matrimonio distribuidos a petición del interesado.

2) 3 (tres) días por nacimiento de un hijo y 5 (cinco) si ocurriera fuera de la localidad de residencia del trabajador, distribuidos a petición del interesado.

3) 3 (tres) días en los casos que por enfermedad grave, se produzcan hospitalizaciones de los familiares de hasta segundo grado de consanguinidad y/o afinidad, y 5 (cinco) si ocurriera fuera de la localidad de residencia del trabajador. Estos días de permiso podrán utilizarse seguidos o alternados, según las necesidades, informando con 24 horas de antelación a la Dirección del centro.

4) Se concede 1 (una) jornada laboral para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación, siendo necesaria la correspondiente justificación.

5) Se concede 2 (dos) días por traslado de su domicilio habitual, aportando justificante acreditativo, distribuidos a petición del interesado.

6) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, cuando por ello no reciba el trabajador retribución o indemnización alguna, y sin que pueda superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral.

Se entiende por deber de carácter público o personal:

- La asistencia a tribunales previa citación.
- La asistencia a plenos para los concejales.
- El cumplimiento de los deberes de los ciudadanos derivados de una consulta electoral.
- Tramites necesarios en organismos oficiales cuando coincidan con el horario de trabajo.

7) Se concederán permisos para realizar funciones sindicales, de formación y / o de representación de personal.

8) Los trabajadores que formen parte de la comisión negociadora del convenio, tendrán derecho a una licencia retribuida por el tiempo necesario para asistir a las reuniones convocadas oficialmente.

9) Se podrá disfrutar por año natural 6 (seis) días, por asuntos particulares, no incluidos en los puntos anteriores, tales días no podrán acumularse a las vacaciones anuales. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, respetando la necesidad del servicio y debiendo ser solicitados con 24 horas de antelación como mínimo. La finalización del disfrute de los mismos será hasta el 15 de enero del año siguiente.

Se considerarán necesidades del servicio exclusivamente en este punto, así como en aquellos en los que se haga referencia expresa a éste, la permanencia efectiva en la estación y por turno de trabajo como mínimo del 60% de personal de cada grupo profesional o en su defecto categoría en caso de no estar encuadrada en ningún grupo profesional, excepto en las estaciones con cuatro trabajadores o menos por turno y grupo profesional o en su defecto categoría en caso de no estar encuadrada en ningún grupo profesional, donde será el 50%. En los casos que afecte a grupos profesionales o en su defecto categorías en caso de no estar encuadradas en ningún grupo profesional y turnos con dotación de un sólo trabajador, primará el criterio de necesidad perentoria. En caso de denegación deberá ser motivada y notificada por escrito al solicitante.

10) Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado algún menor de 6 años o algún disminuido físico o psíquico, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de su duración.

11) A petición del interesado, se concederán licencias sin retribución por un período máximo de 6 meses cada seis años.

12) Por fallecimiento:

Si es un familiar de primer grado o el cónyuge la licencia será de cuatro días y seis días si ocurriera el evento fuera de la localidad de residencia del trabajador/a.

Si es un familiar de segundo grado la licencia será de tres días y cinco días si ocurriera el evento fuera de la localidad de residencia del trabajador/a.

13) Por lactancia de cada hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal por el mismo tiempo y con la misma finalidad. Esta licencia podrá ser disfrutada indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen, pero en cualquier caso sólo por uno de ellos.

Artículo 35. Excedencias.

Las situaciones reguladas en el presente artículo sólo podrán ser aplicadas al personal con una antigüedad mínima de un año en la empresa.

a) Excedencia voluntaria.

a.1. La excedencia voluntaria: La duración de situación de excedencia voluntaria no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco, y el derecho de esta situación solo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 2 años desde el final de la anterior excedencia.

a.2. La situación de excedencia voluntaria no dará lugar al devengo de derecho económico alguno, ni será computable a efectos de trienios, ascensos y haberes pasivos.

a.3. La situación de excedencia voluntaria deberá solicitarse ante la Dirección de Valenciana de Servicios ITV, S.A., con una antelación mínima de 10 días y esta deberá resolver en un periodo no superior a 7 días de la fecha de su inicio. De no existir en este plazo resolución expresa, se entenderá concedida la excedencia siempre y cuando se cumplan los requisitos legales.

a.4. El trabajador/a que solicite su reingreso una vez concluido el plazo tendrá derecho a ocupar con carácter definitivo el puesto de trabajo en el que se encontraba al solicitar la excedencia si éste estuviera vacante y si no estuviera, tendrá derecho a ocupar, con carácter provisional, la primera vacante que se produzca en su grupo profesional, o en su defecto categoría, en el caso de que no estuviese encuadrada en ningún grupo profesional en el ámbito de Valenciana de Servicios ITV, S.A., salvo que concurra a ocupar este mismo puesto un excedente forzoso.

Si la vacante fuera de distinta categoría o grupo profesional a la que antes desempeñaba, podrá optar a ella siempre que reúna los requisitos exigidos para el desempeño del puesto y esperar a que se produzca una vacante correspondiente a su categoría o grupo profesional. Una vez se produzca una de su categoría o grupo profesional tendrá la obligación de ocuparlo. Percibirá en todo caso las retribuciones del puesto desempeñado.

a.5. El trabajador/a deberá solicitar su reingreso dentro de los 30 días anteriores al término del plazo de excedencia solicitado. Valenciana de Servicios ITV, S.A. comunicará al trabajador/a la existencia o inexistencia de puestos vacantes. Si no se produce la solicitud expresa del trabajador/a en el plazo señalado, se extinguirá la relación laboral.

a.6. Se podrá reingresar en cualquier momento a partir del primer año, aún sin haber agotado el periodo de excedencia concedido, presentando la solicitud de reingreso con una antelación no inferior a tres meses.

b) Excedencia para el cuidado de los hijos.

Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza o adopción, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un periodo de

excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho. No obstante, en el supuesto de adopción de un niño mayor de 2 años y menor de 10, la duración de la excedencia podrá ser de 1 año contado desde la fecha de la adopción.

Durante el primer año de duración de cada periodo de excedencia, los trabajadores/as en esta situación tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo y a su cómputo a efectos de antigüedad; cómputo igualmente aplicado al 2º y 3º año.

Durante el segundo y tercer año el trabajador/a tendrá derecho a reingresar a su puesto de trabajo, salvo que hubiera sido amortizado, en cuyo caso ocupará uno de características similares en el mismo centro, y en caso de no existir, en el más próximo.

Durante el disfrute de la excedencia para el cuidado de los hijos el excedente podrá solicitar el reingreso en cualquier momento, solicitándolo con una antelación mínima de dos meses. Asimismo, podrá solicitar la prórroga hasta agotar el máximo de tres años.

CAPITULO VIII

SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO.

Artículo 36. Suspensión de contrato.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas indicadas en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación.

Artículo 37. Extinción del contrato de trabajo.

En esta materia serán de aplicación los supuestos del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores y siguientes, y demás preceptos y normas concordantes.

CAPITULO IX

FORMACIÓN.

Artículo 38. Formación y plan de formación permanente del personal.

1. De conformidad con lo previsto en el art. 23 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos y/o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional organizados por Valenciana de Servicios ITV, S.A., todo ello con la participación de los trabajadores/as a través de las Centrales Sindicales más representativas y demás cauces legales de representación.

2. El personal que curse regularmente estudios para la obtención de títulos académicos y/o profesionales tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales así como la adaptación de la jornada que las necesidades y la organización del trabajo permitan. Tendrán derecho a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes en los términos establecidos en el apartado 4) del art.34. En cualquier caso será condición indispensable que el trabajador/a lo acredite mediante justificante.

Plan de formación permanente del personal.

Con independencia de que el personal de las estaciones de ITV asista a cuantos cursos organice la Generalitat Valenciana, SEPIVA o aquellas otras entidades u organismos que estos determinen, Valenciana de Servicios ITV, S.A. se compromete a que el personal complete su formación mediante la realización de los oportunos cursos, con una duración mínima anual de 40 horas de formación. En todos estos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como trabajo efectivo.

Comisión de Formación y Perfeccionamiento Profesional.

Al objeto de desarrollar los planes anuales de formación y perfeccionamiento del personal, se creará una Comisión de Formación integrada por Valenciana de Servicios ITV, S.A. y los representantes de los trabajadores/as con carácter paritario, que tendrá los siguientes cometidos:

- Elaborar los criterios generales a los que deberán ajustarse los planes anuales de formación de Valenciana de Servicios ITV, S.A..
- Elaborar los criterios a los que debe ajustarse el orden de prioridad que se dará a la realización de dichos planes.
- Consensuar los instrumentos de supervisión para la ejecución de los mismos.

CAPITULO X

SALUD LABORAL.

Artículo 39. Prevención de riesgos laborales.

En esta materia se estará a lo dispuesto por la Normativa de aplicación en cada momento.

Artículo 40. Ropa de trabajo.

Valenciana de Servicios ITV, S.A. facilitará al personal de inspección los equipos de trabajo correspondientes al puesto de trabajo que desempeñen.

Los equipos de trabajo serán los siguientes:

Uniforme de Verano:

2 Camisas de manga corta.

2 Pantalones de verano.

1 Par de zapatos de seguridad.

Uniforme de Invierno:

2 Camisas de manga larga.

2 Pantalones de invierno.

1 Suéter de cuello redondo.

1 Suéter de cuello de cisne.

1 Par de botas de seguridad.

1 Anorak, con entrega bienal.

Los plazos de entrega de los citados equipos de trabajo serán:

Uniforme de Verano: Hasta el 1 de Abril de cada año.

Uniforme de Invierno: Hasta el 1 de Octubre de cada año.

La ropa deberá ser la adecuada para cada categoría y debidamente homologada en los casos que proceda.

El Comité de Seguridad y Salud supervisará la calidad de las prendas.

En el supuesto de deterioro de alguna de las prendas, la empresa suministrará al trabajador una nueva prenda previa solicitud justificada de éste, debiendo éste entregar la deteriorada.

CAPITULO XI

DERECHOS SINDICALES.

Artículo 41. Derechos de las centrales sindicales, secciones sindicales y afiliados.

Las Centrales Sindicales podrán constituir Secciones Sindicales de acuerdo con sus estatutos y la legislación vigente. Las Secciones Sindicales constituidas como tales, registradas en el registro de la autoridad laboral competente y comunicadas a la Dirección de Valenciana de Servicios ITV, S.A. tendrán los siguientes derechos:

a) Dispondrá del local del Comité de Empresa o Delegados de Personal del ámbito correspondiente, siendo de utilización compartida para las Secciones Sindicales cuando hubieran obtenido el 15% del conjunto de delegados en las Elecciones Sindicales del personal de Valenciana de Servicios ITV, S.A..

b) Las organizaciones sindicales nombraran un delegado sindical cuando el número de votos alcance el 10% en centros de hasta 250 trabajadores.

Los delegados sindicales tendrán los derechos y funciones que seguidamente se detallan:

a) Representar y defender los intereses del sindicato a quien representan y de los afiliados del mismo en los centros de trabajo, y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical y la dirección de los respectivos centros.

b) Asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Delegados de Personal y Comités de Seguridad y Salud en el trabajo, con voz pero sin voto.

c) Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa debe poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de ley, estando obligados a guardar sigilo en las materias que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley y por este Convenio a los miembros del Comité de Empresa.

d) Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores/as en general del ámbito correspondiente y a sus afiliados.

e) Serán, asimismo, informados y oídos por la empresa con carácter previo:

e.1) Acerca de los despidos y demás sanciones por faltas graves que afecten a los afiliados a su sindicato.

e.2) En materia de reestructuración de plantillas, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores/as cuando revista carácter colectivo

o individual, o del centro de trabajo en general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar substancialmente a los intereses de los trabajadores/as.

e.3) La implantación o revisión de los sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

f) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados y a los trabajadores/as en general, la dirección del centro pondrá a disposición de los sindicatos, cuya representación ostenta el delegado sindical, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro del centro de trabajo y en un lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores/as.

g) En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta y actuaciones a la normativa legal vigente.

h) Las centrales sindicales firmantes tienen derecho a la participación en todos los procesos de selección, excepto para puestos de libre designación.

i) Tendrán acceso al cuadro horario y a los modelos TC1 y TC2 de las cotizaciones a la Seguridad Social.

j) La acción sindical en el ámbito de Valenciana de Servicios ITV, S.A. se ajustará a las siguientes normas:

j.1- El crédito horario reconocido a los delegados sindicales nombrados por las centrales sindicales con representación en el ámbito de los Comités de Empresa y Delegados de Personal de Valenciana de Servicios ITV, S.A. será de 40 horas mensuales y su tramitación y reconocimiento se realizará a través de Valenciana de Servicios ITV, S.A., pasando a formar parte de la bolsa de horas para la acción sindical del sindicato correspondiente.

j.2- Las acumulaciones de los créditos horarios reconocidos a los miembros de los diferentes órganos de representación de los trabajadores/as de Valenciana de Servicios ITV, S.A. y a los delegados sindicales citados en el párrafo anterior podrá realizarse globalmente por parte de las organizaciones sindicales, previa comunicación ante Valenciana de Servicios ITV, S.A. y según establezca el procedimiento correspondiente.

j.3- Dichas organizaciones sindicales podrán acumular los créditos horarios antes citados en cualquiera de sus representantes con pertenencia a los diferentes órganos de representación, según el cómputo de 145 horas por mes.

Artículo 42. Derechos de los comités de empresa y delegados de personal.

Los Comités de Empresa y Delegados de Personal, tendrán como mínimo los siguientes derechos:

1. Los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal dispondrán de tiempo retribuido para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores/as que representan.

Las horas necesarias para cubrir esta necesidad se fijan en 40 (cuarenta) mensuales.

2. Para la utilización de estas horas se estará a lo dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, en el ámbito del propio Comité o Delegados de Personal, y por lo establecido en este Convenio en el artículo anterior en diferentes ámbitos.

3. Cuando por las funciones desempeñadas por los representantes se requiera una sustitución en el desempeño del puesto, se informará a la Dirección sobre la ausencia por motivos sindicales con una antelación mínima de 24 horas, tomando como referencia el turno del trabajador/a. En ningún caso quedará limitado el derecho del trabajador/a a realizar sus actividades representativas, si no se hace efectiva la sustitución por causas imputables a la Dirección de Valenciana de Servicios ITV, S.A..

4. Los Comités de Empresa y Delegados de Personal podrán acordar la acumulación de todas o parte de las horas sindicales de sus miembros en uno o varios de ellos.

Cuando la acumulación de horas sindicales en uno o varios miembros del Comité sin rebasar el máximo total, suponga, de hecho la liberación de esos representantes, será necesaria la comunicación previa a la Gerencia de Valenciana de Servicios ITV, S.A..

5. No se incluirá en el cómputo de horas las actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Gerencia, dirección del Centro o Servicio.

Los representantes de los trabajadores/as que intervengan en la negociación del Convenio estarán dispensados de la asistencia al puesto de trabajo durante las jornadas de dicha negociación.

6. Los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal gozarán de protección que se extiende en el orden temporal, desde el momento de la proclamación como candidato hasta 3 años después de la cesación en el cargo, en los términos previstos en el artículo 68.c) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

7. Los Comités de Empresa y Delegados de Personal tendrán un local adecuado provisto de teléfono, mobiliario y material de oficina y demás medios necesarios para desarrollar sus actividades sindicales. Igualmente los miembros de Comité de Empresa y Delegados de Personal podrán utilizar todos los medios técnicos existentes en el centro para facilitar la información a sus representados, respetando en todo momento el adecuado funcionamiento de los servicios.

Se facilitará a cada Comité de Empresa y Delegados de Personal tablones de anuncios para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y se estimen pertinentes. Dichos tablones se instalarán en lugares claramente visibles para permitir que la información llegue a los trabajadores/as fácilmente.

8. Los representantes de los trabajadores/as recibirán cuanta documentación y/o información establece el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y tendrán acceso al cuadro horario, del cual recibirán copia mensual en los centros que varíe por meses. También accederán a los modelos TC1 y TC2 de las cotizaciones a la Seguridad Social y calendario laboral.

9. Los gastos de desplazamiento e indemnización de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, o representantes Sindicales, que fuesen convocados por la Dirección, serán abonados por ésta, previa presentación del correspondiente justificante del gasto, conforme a lo estipulado en el artículo 29 del presente convenio.

10. Los trabajadores/as tendrán derecho, si así lo solicitan, a que se les descuenta de su nómina el importe de la cuota sindical del Sindicato a que estén afiliados.

11. En lo no establecido en este Convenio se estará a lo dispuesto en el artículo 64 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

12. La creación, supresión o modificación de puestos de trabajo, serán objeto de negociación previa con los representantes de los trabajadores/as.

Artículo 43. Derecho de reunión.

Los contratados que presten servicio en Valenciana de Servicios ITV, S.A. gozarán del derecho de reunión en asambleas dentro de las horas de trabajo, previa comunicación, y con la antelación que en cada caso se establezca, e información del orden del día, hora y lugar.

Las asambleas a realizar pueden ser:

a) De carácter general: Mediante preaviso de cuarenta y ocho horas, ante la Gerencia, pudiendo solicitarlo el Comité de Empresa, los Delegados de Personal, las Centrales Sindicales, o el 33% del total de la plantilla.

b) De Centro de trabajo: Mediante preaviso de veinticuatro horas ante el Director del Centro que lo pondrá en conocimiento de la Gerencia, pudiendo solicitarlo el Comité de Empresa, los Delegados de Personal, el 33% de la Plantilla del Centro y las Centrales Sindicales.

Los Comités de Empresa o Delegados de Personal dispondrán de cuarenta horas anuales para la celebración de asambleas.

Las Secciones Sindicales dispondrán de 25 horas anuales para realizar reuniones, siempre que superen el 10% del número de miembros de Comités de Empresa y Delegados de Personal del conjunto del ámbito del personal de Valenciana de Servicios ITV, S.A.. Estas horas se reducen a 10 anuales en el caso de que no alcancen dicho 10%. Estas horas se podrán utilizar para reuniones bien de la totalidad de la plantilla o bien de los afiliados a dichas Secciones Sindicales.

El 33% de la plantilla que pueda convocar asambleas, dispondrá de 10 horas anuales.

En todo momento se garantizará el mantenimiento de los servicios mínimos que hayan de realizarse durante la celebración de las asambleas, garantizando, en todo caso, la máxima asistencia posible de los afiliados a las Secciones Sindicales cuando se trate de reuniones de éstas.

Artículo 44. Procedimiento en materia de conflicto colectivo o huelga.

En materia de regulación de conflicto colectivo y derecho de huelga se estará a lo que establece la Constitución Española, del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 17/1977, de 4 de marzo, según interpretación de la Sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981, con especial referencia a los requisitos y trámites previstos en estos casos para las empresas que desarrollen un servicio público.

El descuento a efectuar por Valenciana de Servicios ITV, S.A. a los trabajadores/as que se acojan al derecho de huelga se llevará a cabo mediante la aplicación de la siguiente fórmula para el cálculo del valor de una hora de huelga: sueldo íntegro mensual dividido por 30 y dividido por el número de horas medias diarias que el personal debiera realizar.

CAPITULO XII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 45. Régimen disciplinario.

1. Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la Dirección de los centros o por el Gerente, según corresponda, en virtud de incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo.

2. Las faltas disciplinarias de los trabajadores/as, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser leves, graves y muy graves.

A) Serán faltas leves las siguientes:

a.1) La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.

a.2) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

a.3) La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

a.4) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada uno o dos días al mes.

a.5) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de 3 a 5 días al mes.

a.6) El descuido en la conservación de los locales, materiales y documentos de los centros o servicios.

a.7) En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

B) Serán faltas graves:

b.1) La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a sus superiores, compañeros o inferiores.

b.2) El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o, las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el centro o servicio.

b.3) La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

b.4) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de Seguridad e Higiene del trabajo establecidas.

b.5) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante tres días al mes.

b.6) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de diez.

b.7) El abandono del trabajo sin causa justificada, en dos jornadas laborales al mes.

b.8) La simulación de enfermedad o accidente, por tiempo inferior a tres días.

b.9) La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores/as en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

b.10) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

b.11) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los centros o servicios.

b.12) La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de trabajo en la empresa.

b.13) La reincidencia en la comisión de tres o más faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

C) Serán faltas muy graves:

c.1) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución y al Estatuto de Autonomía Valenciano en el ejercicio de la función encomendada.

c.2) La publicación o utilización indebida de secretos oficiales así declarados por Ley o clasificados como tales.

c.3) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

c.4) El acoso sexual cometido por una persona de igual, inferior o superior categoría a la persona acosada, máxime cuando vaya acompañado de abuso de autoridad, o es realizado por una persona de superior categoría.

c.5) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

c.6) La manifiesta desobediencia.

c.7) El falseamiento voluntario de datos e informaciones del centro o servicio.

c.8) La falta de asistencia al trabajo no justificado durante más de tres días al mes.

c.9) Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante diez días o más días al mes, o durante más de veinte días al trimestre.

c.10) El ejercicio de actividades públicas o privadas incompatibles con el desempeño del empleo en Valenciana de Servicios ITV, S.A.

c.11) La reincidencia de tres o más faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un periodo de cuatro meses.

3. Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, y que en cualquier caso se comunicarán por escrito serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

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

Las sanciones por faltas leves requerirán comunicación a los representantes de los trabajadores/as.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.
- Suspensión del derecho a concurrir a procesos de Traslado y Promoción por un periodo de un año.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
- Suspensión del derecho a concurrir a procesos de Traslado y Promoción por un periodo de dos a tres años.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Despido.

4. Las sanciones por faltas graves y muy graves, requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores/as y al interesado, dándose audiencia a éste y siendo oídos aquellos en el mismo.

5. Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que Valenciana de Servicios ITV, S.A. tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador/a expedientado.

6. Los jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que corresponda.

7. Todo trabajador/a podrá dar cuenta por escrito, por sí, o a través de sus representantes de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. Valenciana de Servicios ITV, S.A. a través del Gerente, abrirá la oportuna información e instruirá en su caso, el expediente disci-

plinario que proceda en el que intervendrá la representación de los trabajadores/as.

8. Las sanciones impuestas y su cancelación se anotarán en el expediente personal, notificándose a los representantes de los trabajadores/as y Comisión Mixta.

9. No podrán imponerse sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador/a.

10. La cancelación de las sanciones impuestas por faltas leves, graves y muy graves se anotarán en el expediente personal al año, tres años, o cinco años respectivamente desde la fecha de su cumplimiento, previa petición del interesado.

11. Con carácter extraordinario, y oídos los representantes de los trabajadores/as, se podrá acordar la suspensión cautelar del contrato de trabajo con motivo de un expediente disciplinario por falta muy grave.

CAPITULO XIII

OTRAS CONDICIONES.

Artículo 46. Regulación de empleo.

La Empresa durante la duración del presente convenio, no podrá realizar ningún expediente de regulación de empleo con extinción de contrato, por causas objetivas, tecnológicas, organizativas, económicas, producción, competitividad y cualesquiera otras, salvo que medie acuerdo con la representación legal de los trabajadores y el/los afectado/s.

Artículo 47. Mejoras sociales.

1. Valenciana de Servicios ITV, S.A. concertará un seguro de vida dentro de los tres meses siguientes a la entrada en vigor del presente Convenio para todo el personal de la Empresa, al menos con las siguientes coberturas: muerte, invalidez y accidentes.

2. El trabajador/a tendrá derecho a percibir sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

Artículo 48. Capacidad disminuida.

Se entiende por capacidad disminuida la definida en el art. 137 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio en sus apartados 1 a y b.

Los trabajadores/as incurso en algunos de estos apartados serán destinados a un trabajo adecuado a sus condiciones físicas sin reducción salarial.

Por Valenciana de Servicios ITV, S.A. deberán hacerse accesibles los locales y puestos de trabajo a los trabajadores/as con condiciones físicas disminuidas, eliminando las barreras y obstáculos que dificulten su movilidad física.

En el supuesto de que como consecuencia de una enfermedad o accidente impida el normal desempeño de las funciones asignadas a su puesto de trabajo incluido en la correspondiente categoría o grupo profesional, y resulte imposible la adaptación de éstas a sus condiciones de salud, Valenciana de Servicios ITV, S.A., previo informe de la Unidad de Valoración de Incapacidades, cambiará al trabajador/a a otro puesto de trabajo, en el marco de la normativa aplicable en cada caso, siempre y cuando existan vacantes, no se perjudique el normal funcionamiento del servicio y no suponga incremento de retribuciones.

Este cambio será temporal sin pérdida de las retribuciones fijas y periódicas. No supondrá cambio de localidad salvo conformidad del trabajador afectado y sin menoscabo de la categoría profesional, en su caso, y una vez superada la incapacidad o la enfermedad, Valenciana de Servicios ITV, S.A. lo reintegrará a su puesto de trabajo.

La aplicación de este artículo se desarrollará con la participación de los representantes de los trabajadores /as.

Artículo 49. Jubilaciones.

1. Dentro de la política de promoción de empleo, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador/a la edad de 65 años. Valenciana de Servicios ITV, S.A., en caso de ser necesario, cubrirá las plazas que por esta razón quedaran vacantes en idéntico grupo profesional, o en su defecto idéntica categoría profesional, si no estuviese encuadrada en ningún grupo profesional, por el mismo procedimiento que el establecido en el art. 10 del presente Convenio.

2. La edad de jubilación establecida en el párrafo anterior, se considerará sin perjuicio de que todo trabajador/a pueda completar los

periodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador/a dichos periodos en la cotización a la Seguridad Social.

3. Valenciana de Servicios ITV, S.A. realizará las previsiones de jubilación con un año de anticipación informando de ello a los representantes de los trabajadores/as, con el objeto de planificar la cobertura de las futuras vacantes conforme al punto 1 de este artículo. Dichas previsiones e información a los representantes de los trabajadores/as se realizarán por Centros, reflejando el grupo profesional o en su defecto la categoría profesional si no estuviese encuadrada en ningún grupo profesional y demás peculiaridades del mismo.

4. Los trabajadores/as podrán jubilarse voluntariamente al cumplir los 64 años de edad en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, obligándose a la empresa a la sustitución de dicho trabajador/a en los términos que en el citado R.D. establece.

La solicitud, dirigida al Gerente de Valenciana de Servicios ITV, S.A., deberá formalizarse al menos dos meses antes del cumplimiento de los 64 años.

5. Asimismo, se fomentarán los contratos de relevo según lo estipulado en el Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre, y Real Decreto 2317 de 29 de Diciembre.

6. Jubilación anticipada incentivada.

6.1. El personal que se acoja a esta jubilación tendrá derecho a percibir, por una sola vez, una indemnización de dos mensualidades, según retribuciones íntegras correspondientes a la última mensualidad completa devengada.

6.2. Corresponde a Valenciana de Servicios ITV, S.A. acordar la jubilación voluntaria incentivada.

7. En el momento de la jubilación, el trabajador/a recibirá una paga de una mensualidad completa.

Artículo 50. Contrataciones.

Todos los contratos de trabajo se realizarán por escrito en los modelos oficiales vigentes en cada momento. Una copia del contrato se entregará al trabajador en el plazo máximo de 15 días desde el inicio de la actividad y la copia básica a los representantes legales de los trabajadores.

Los contratos incluirán en todo caso el período de prueba que establece el Estatuto de los Trabajadores.

La modalidad de contratación será cualquiera de las definidas en el Estatuto de los Trabajadores, siempre que se dé el objeto o justificación previsto para cada una de ellas, y a jornada completa.

No se podrán realizar contrataciones a tiempo parcial, excepto para suplir reducciones de jornada solicitadas por el trabajador y aceptadas por la empresa, al amparo de la legislación vigente. Así mismo tampoco podrán realizarse contrataciones a través de las empresas de trabajo temporal para las funciones encuadradas en las categorías profesionales existentes.

En todos los casos, incluido el período de prueba se percibirán en su totalidad las retribuciones asignadas a su categoría profesional, a excepción del complemento personal garantizado.

Artículo 51. Subrogación

1. Al objeto de contribuir y garantizar al principio de estabilidad en el empleo de los trabajadores empleados en los establecimientos objeto de concesión administrativa del servicio público de inspección técnica de vehículos adjudicado por la Consellería de Empleo, Industria y Comercio de la Generalitat Valenciana, se establece la obligación de subrogación del personal entre cualesquiera empresas o entidades de servicio público que se sucedan, total o parcialmente, en la prestación del indicado servicio público, mediante cualquier modalidad de gestión del mismo, y ello con sujeción a los requisitos, condiciones y limitaciones previstos en el presente artículo.

2. En lo sucesivo, el término concesión engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación pública, referida al servicio público de inspección técnica de vehículos anteriormente descrito, que pasa a ser desempeñada, de modo parcial o total, por una determinada empresa, sociedad, organismo público u otro tipo de entidad, sea cual sea la forma jurídica que adopten, bien en las mismas instalaciones físicas anteriormente utilizadas con dicha

- finalidad, bien en otras distintas, afectando al mercado atendido por la anterior concesionaria.
3. En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión o cesión de una concesión o cualquier otro de cambio de titularidad, los trabajadores de la empresa adscritos a la concesión con anterioridad a cualquiera de tales eventos, pasarán a ser subrogados por la nueva empresa o entidad a la que se haya otorgado la nueva concesión para realizar el indicado servicio público de inspección técnica de vehículos, viniendo obligada ésta a respetar los derechos y obligaciones que viniesen disfrutando en la empresa sustituida.
 4. Será requisito necesario para tal subrogación que los trabajadores lleven prestando sus servicios en la concesión que cambia de titular, al menos tres meses antes de la fecha de finalización efectiva de la misma, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de tres meses, hubieran trabajado en otra concesión. El personal o trabajadores que no reúnan estos requisitos y condiciones no tendrán derecho a ser subrogados.
 5. También se producirá la mencionada subrogación del personal en cualquiera de los siguientes supuestos:
 - a) Trabajadores, con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la concesión tengan una antigüedad mínima de tres meses en la misma y se encuentre suspendido su contrato de trabajo por alguna de las causas establecidas en el artículo 45 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
 - b) Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.
 - c) Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la concesión como consecuencia de una ampliación que perdure en la siguiente concesión, aunque no lleven los tres meses de antigüedad.
 - d) Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen, de forma parcial o total, dentro de los últimos tres meses anteriores a la finalización efectiva de la concesión.
 6. Al objeto de garantizar la transparencia en el proceso de licitación, la empresa o entidad que pierda o se le extinga o concluya la concesión, en el momento de iniciarse el procedimiento estará obligada a tener a disposición de las empresas concursantes la relación de todo el personal objeto de la posible subrogación en la que se especifique, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación, y retribuciones que, por cualesquiera conceptos, vinieran percibiendo, especificando los mismos y sus importes.
 7. Asimismo, será requisito imprescindible y obligación de la empresa a la que se le extinga o concluya la concesión, notificar por escrito la obligación de subrogación a la nueva empresa adjudicataria o entidad que asuma la misma en el término improrrogable de quince días naturales a partir de la fecha de comunicación fehaciente del cese y en cualquier caso, con anterioridad a la fecha efectiva de finalización de la concesión, facilitándole al mismo tiempo los siguientes documentos:
 - a) Relación de todo el personal objeto de la subrogación, en la que se especifique nombre y apellidos, documento nacional de identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación, fecha de disfrute de vacaciones y retribuciones que, por cualesquiera conceptos, vinieran percibiendo, especificando los mismos y sus importes.
 - b) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.
 - c) Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización de la Seguridad Social de los últimos cuatro meses, en los que figuren los trabajadores afectados.
 - d) Documentación relativa a los trabajadores afectados consistente en fotocopia de sus contratos de trabajo, de sus partes de alta

en la Seguridad Social y de sus cuatro últimas nóminas o recibos de salarios mensuales.

- e) En su caso, documentación acreditativa de las situaciones a que se refiere el apartado 5, párrafos a, b, c y d del presente artículo.

Asimismo, será necesario que la empresa saliente acredite documentalmente a la entrante, antes de producirse la subrogación, mediante copia de documento diligenciado por cada trabajador afectado, que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus retribuciones hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. A estos efectos, los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo deberá abonar la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

8. En el supuesto de que una o varias concesiones cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores que cumplan con los requisitos previstos en el apartado 3 de este artículo referidos a la anterior concesión.
9. En el caso de que distintas concesiones, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación de personal operará respecto de todos aquellos trabajadores que cumplan con los requisitos previstos en el apartado 3 de este artículo referidos a alguna de las anteriores concesiones.
10. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula, empresa o entidad cesante, nueva adjudicataria y trabajador, por lo que, cumplidos los requisitos establecidos en este artículo, operará en todos los supuestos de sustitución de concesionarias, todo ello con independencia de los supuestos de sucesión de empresa en los que se estará a lo dispuesto en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. No desaparece el carácter vinculante de la subrogación prevista en este artículo en el caso de que el organismo público que adjudica la concesión suspendiese la actividad objeto de la misma, por un período no superior a doce meses.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

PRIMERA. Durante toda la concesión, en caso de despido objetivo o regulación de empleo por causas objetivas, técnicas, económicas, organizativas o de producción regulados en los artículos 51 y 52.c del E.T., tendrá prioridad para continuar en la empresa el personal de mayor antigüedad en la misma, sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores en relación a la prioridad de permanencia en la empresa de los representantes legales de los trabajadores. No podrán realizarse despidos por estas causas sin haber agotado previamente todas las posibilidades de movilidad funcional, geográfica o de modificación sustancial de las condiciones de trabajo. En caso de extinción del contrato por las causas mencionadas anteriormente, el trabajador o trabajadores afectados tendrán derecho absolutamente preferente de ser nuevamente contratados durante los dos años posteriores a la fecha en que se haga efectiva la extinción del contrato de trabajo.

SEGUNDA. La empresa, para todo el personal subrogado de SEPIVA y relacionado en el Anexo II del presente convenio, reconoce expresamente, como condición "ad personam", la aplicación en su integridad del acuerdo de fecha 9 de Mayo de 1997 (Anexo VII), cuya copia se incorpora al presente convenio como Anexo III, siendo este un derecho necesario de carácter indisponible, para cada uno de los puntos que lo regulan durante todo el periodo de la concesión, las mejoras derivadas del mismo no podrán ser objeto de absorción ni compensación.

TERCERA. La empresa se compromete a transformar en indefinidos todos los contratos por obra y servicio determinados existentes a la firma del convenio. El plazo para adoptar esta medida será durante el periodo 2008-2012, o en todo caso en el momento en que la Administración ofrezca subvenciones significativas.

ANEXO I

TABLA SALARIAL A.

Nº	CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	SUBTOTAL	C.P.G.	TOTAL BRUTO ANUAL
1.	Responsable Técnico	26.739,17	3.646,25	30.385,42		
2.	Técnico Titulado	26.739,17	3.646,25	30.385,42		
3.	Responsable Administración	26.739,17	3.646,25	30.385,42		
4.	Jefe de Turno	26.739,17	3.646,25	30.385,42	3.329,10	33.714,52
6.	Jefe de Línea	26.739,17	3.646,25	30.385,42		30.385,42
8.	Peón Especialista	18.103,52	2.352,44	20.455,96	4.988,49	25.444,45
Grupo Inspectores:						
9.	Inspector Mecánico	22.680,53	2.947,19	25.627,72		25.627,72
11.	Inspector Mecánico 2º Año	20.412,48	2.652,47	23.064,95		23.064,95
12.	Inspector Mecánico 1º Año	18.144,43	2.357,75	20.502,18		20.502,18
13.	Inspector Mecánico / Móvil	26.739,17	3.646,25	30.385,42		30.385,42
Grupo Administrativos:						
14.	Administrativo	22.257,82	2.750,97	25.008,79		25.008,79
16.	Administrativo 2º Año	20.032,04	2.475,87	22.507,91		22.507,91
17.	Administrativo 1º Año	17.806,26	2.200,77	20.007,03		20.007,03

TABLA SALARIAL B

Nº	Conceptos Salariales	Importe Mensual	Importe Unitario
1.	Trabajo en Sábados		93,72
2.	Turnicidad Administrativos	112,50	
3.	Trienios:		
	Jefe de Turno	40,84	
	Resto Categorías	30,67	
4.	Hora Extraordinaria		
	Ordinaria		32,81
	Nocturna		49,20
5.	Kilometraje		0,27
6.	Dietas:		
	Completa		87,82
	Media		41,19
	Otros Gastos		7,59
7.	Mantenimiento	107,80	
8.	Jornada Partida	234,34	

ANEXO II
RELACIÓN DEL PERSONAL SUBROGADO DE SEPIVA S.A.
CONFORME A LA DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Espuig Aviñó, Francisco	Responsable Técnico
Taboada Nadal, Raquel	Responsable Técnico
Toledo Martínez, Carmen	Responsable Técnico
Vivas Amela, Vicente	Responsable Técnico
Ferrer Martínez, Mª Pilar	Responsable Administración
García Sastre, Camilo	Peón Especialista
Baena Zarra, Vicente	Jefe de Turno
Ferrando Murria, Emilio	Jefe de Turno
Baixauli de la Encarnación, Francisco	Jefe de Línea
Boix Brisa, José Vicente	Inspector Mecánico/Móvil
Llopis Cortina, David	Inspector Mecánico/Móvil
Mascarós Pérez, Antonio	Inspector Mecánico/Móvil
Alcantarilla Díaz, Pedro	Inspector Mecánico
Andreu Pérez, Miguel Angel	Inspector Mecánico
Arocas Soriano, Angel	Inspector Mecánico
Atienza Atienza, Argimiro	Jefe de Línea
Avila Avila, José Juan	Jefe de Línea
Barea Palencia, Agustín	Inspector Mecánico
Beses Nadal, Antonio	Inspector Mecánico
Cano Fuster Miguel Angel	Inspector Mecánico
Collado Mateo, Angel	Inspector Mecánico
Fernández López, Manuel	Inspector Mecánico
García Moreno Constantino	Inspector Mecánico
García Muñoz, Eduardo	Inspector Mecánico
Gil Ballesteros, Agustín	Jefe Línea
Gimeno Durá, Juan Carlos	Inspector Mecánico
López Ayuste, Julio	Inspector Mecánico
López Gómez, Jesús Juan	Inspector Mecánico
Máñez Huercio, Amadeo	Jefe Línea
Martí Lledó, José Angel	Inspector Mecánico
Martínez Salinas, Miguel Angel	Inspector Mecánico
Miguel Polache, Angel José	Inspector Mecánico
Minguez Gallardo, Ernesto	Jefe Línea
Mora Cases, Juan José	Jefe Línea
Morales Hernández, Rafael	Inspector Mecánico
Peñalver Cebellán, Juan Carlos	Inspector Mecánico
Pérez García, Antonio	Inspector Mecánico
Picazo Ruiz, Indalecio José	Jefe Línea
Platero Navarrete, Vicente José	Jefe Línea
Puig Sanchís, Eduardo	Jefe Línea
Raga Ferrandiz, José Miguel	Inspector Mecánico
Redondo Cerrato, José Mª	Jefe Línea
Rovira Montoya, José Fernando	Jefe Línea
Sánchez Sánchez, Francisco José	Inspector Mecánico
Trujillo Nuévalos, Felipe	Jefe Línea
Vivó Hernando, Juan Carlos	Inspector Mecánico
Coscollar Martínez, Juan Fco.	Administrativo
Estellés Sánchez, Josefina	Administrativo
Foj Audivert, Mª Begoña	Administrativo
García Díaz, Sonia	Administrativo
Iñiguez Rodríguez, José Ramón	Administrativo
López Cañadas, Miguel	Administrativo
Monzó Rodríguez, Emilia	Administrativo
Muñoz Sánchez, Oscar	Administrativo
Ortiz Martínez, Arturo	Técnico Titulado

ANEXO III

ANEXO VII

CONDICIONES LABORALES.

Con fecha 9 de mayo de 1997 se firmó entre la Administración y los representantes legales de los trabajadores objeto de la concesión, acuerdo por el que se establecen las condiciones laborales que deberán regir las futuras concesiones administrativas de las Estaciones de Inspección Técnica de Vehículos. Dicho acuerdo establece las siguientes condiciones laborales que deberán regir la presente Concesión:

“1. En tanto en cuanto no se alcance un nuevo acuerdo con los representantes de los trabajadores, las empresas concesionarias garantizarán como mínimo las condiciones laborales recogidas en el presente acuerdo.

1.1. En el supuesto de que el despido, por motivos disciplinarios, fuera declarado improcedente, la empresa se obliga a no ejercer la opción entre su readmisión o indemnización, comprometiéndose a su readmisión salvo que medie acuerdo con el trabajador.

1.2. Durante los tres primeros años de la adjudicación las empresas concesionarias no podrán realizar ningún expediente de regulación de empleo con extinción de contratos, por causas objetivas, tecnológicas, organizativas, económicas, de producción, competitividad y cualesquiera otras, salvo que medie acuerdo con los trabajadores.

1.3. Para la cobertura de los puestos vacantes, tendrá preferencia el personal que figure en la plantilla en el momento de la adjudicación, estableciéndose los criterios de provisión de puestos, previamente negociados con los representantes de los trabajadores, contemplando en todo caso sistemas de promoción interna.

1.4. La realización de trabajo de categoría superior e inferior corresponderá a las necesidades excepcionales y perentorias, y durará el tiempo mínimo imprescindible. No obstante será imprescindible comunicar por escrito al trabajador el desempeño de funciones de categoría superior e inferior, informando a los representantes legales de los trabajadores.

1.5. La duración de situación de excedencia voluntaria no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco, y el derecho de esta situación solo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si ha transcurrido 2 años desde el final de la anterior excedencia.

1.6. Se establece el siguiente régimen de permisos y licencias:

- 15 días por matrimonio distribuido a petición del interesado.
- 3 días por nacimiento y 5 si ocurriera fuera de la localidad de residencia del trabajador.
- En los casos que por enfermedad grave, se produzcan hospitalizaciones de larga estancia de los familiares, estos días de permiso podrán utilizarse seguidos o alternados, según las necesidades, informando con 24 horas a la dirección del centro.
- Se concede 1 jornada laboral para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación, siendo necesaria la correspondiente justificación.
- Se conceden 2 días por traslado de su domicilio habitual, aportando justificante acreditativo.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, cuando por ello no reciba el trabajador retribución o indemnización alguna, y sin que pueda superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral.

Se entiende por deber de carácter público o personal:

- La asistencia a tribunales previa citación.
- La asistencia a plenos para concejales.
- El cumplimiento de los deberes de los ciudadanos derivados de una consulta electoral.
- Trámites necesarios en organismos oficiales cuando coincidan con el horario de trabajo.

· Se concederán permisos para realizar funciones sindicales, de formación y/o de representación de personal.

· Los trabajadores que formen parte de la comisión negociadora del convenio, tendrá derecho a una licencia retribuida por el tiempo necesario para asistir a las reuniones convocadas oficialmente.

· Se podrá disfrutar de hasta 6 días cada año natural por asuntos particulares, no incluidos en los puntos anteriores, tales días no podrán acumularse a las vacaciones anuales. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, respetando la necesidad del servicio.

· Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado algún menor de 6 años o algún disminuido físico o psíquico, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de su duración.

· Podrán concederse licencias sin retribución por un periodo máximo de 6 meses cada seis años.

1.7. Con carácter general la jornada de trabajo será la que actualmente viene desempeñando el personal de SEPIVA.

Se garantizará en todo caso la consulta a los representantes de los trabajadores.

Se disfrutará de una pausa de 20 minutos, durante la jornada laboral, computable como tiempo de trabajo efectivo.

Aquellos colectivos de trabajadores que por necesidades del servicio, debieran asistir a su puesto de trabajo los días 24 y 31 de diciembre, verán reducido el cómputo del horario global anual en 15 horas.

El personal tendrá derecho al disfrute de 2 días de descanso por cada uno de los periodos semanales trabajados.

1.8. Las vacaciones anuales tendrán una duración del mes natural en que se disfrute y por año de servicio; o de 30 días naturales, si se toman en un periodo comprendido entre dos meses.

El periodo normal de vacaciones se disfrutará preferentemente durante los meses de Julio, Agosto y Septiembre de cada año.

El trabajador tendrá derecho a:

- 40 días de vacaciones cuando las disfrute fuera del periodo ordinario, o le sean fraccionadas por imposición de la concesionaria.
- Al retraso de sus vacaciones si no pueden iniciarse como consecuencia de I.T.
- A la interrupción del periodo de vacaciones regladas cuando mediara hospitalización justificada, para reanudarlas posteriormente respetando las normas lo establecido las normas generales para el disfrute de las vacaciones.
- A la acomodación del disfrute de las vacaciones en el caso de separación legal, divorcio o viudedad, previa justificación de estas circunstancias y a petición del interesado.

1.9. Los contratados laborales que presten servicio en las empresas concesionarias gozarán del derecho de reunión en asambleas dentro de la jornada de trabajo, mediante preaviso de 24 horas a la dirección del centro, pudiendo solicitarlo el comité de empresa, los delegados de personal el 33% de la plantilla del centro y las centrales sindicales.

Los comités de empresa y delegados de personal dispondrán de 40 horas anuales para la celebración de asambleas.

Las organizaciones sindicales nombrarán un delegado sindical cuando el número de votos alcance el 10% para centros de hasta 250 trabajadores.

Los delegados sindicales podrán dedicar sus actividades sindicales las mismas horas de que dispongan los miembros de comité de empresa o delegados de personal.

Los miembros de comités de empresa y delegados de personal dispondrán de 40 horas mensuales de tiempo retribuido para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores que representan.”