



RESOLUCIÓN de 31 de octubre de 2017, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación de la modificación de diversos preceptos del "Convenio Colectivo de la empresa Estación ITV Vega Baja, SA". (2017062538)

Visto el texto del Acta de 8 de junio de 2017 de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Estación ITV Vega Baja, SA por la que se modifican diversos preceptos del citado convenio colectivo (código de convenio 81100111012017), presentada en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura el 16 de octubre,

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura, con notificación a las partes firmantes.

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

Mérida, 31 de octubre de 2017.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO
DE LA EMPRESA ESTACIÓN ITV VEGA BAJA, SA

En Mérida a 8 de junio de 2017.

Siendo las 9:30 horas del día reseñado, en las instalaciones que la empresa tiene en la Estación de ITV sita en la localidad de Don Benito, se han reunido las partes adoptándose los acuerdos que seguidamente se relacionarán.

REUNIDOS

— Por la empresa Estación ITV Vega Baja, SA, con CIF número A-03105632, como representantes en la Comisión Negociadora:

Don Isidro Hernández Lozano, con DNI número 74.186.447-Q.

Don Mariano Manuel Paricio Cano, con DNI número 21.491.446-Q.

Doña Estefanía Pérez Zambrana, con DNI número 29.010.403-C.

— Por la representación de los trabajadores:

Don Miguel Talavera Gilete, con DNI número 06961307-N, en calidad de Secretario General de la Federación de Industria, Construcción y Agro de UGT Extremadura.

Como Delegados de personal de cada uno de los centros de trabajo:

Don Juan Alberto Moreno Rodríguez, con DNI número 08873310-W.

Don Bernardino Prieto Guerrero, con DNI número 09176200-M.

Don Vicente Jesús Cordero Mayo, con DNI número 76258935-C.

Don José Antonio Rosa Benítez, con DNI número 80049612-K.

Don Luis Alfonso Navarrete García, con DNI número 74938090-L.

Don Álvaro Iglesias Domínguez, con DNI número 76136514-M.

Don Agustín Jiménez Jiménez, con DNI número 6979428-A.

Don Francisco Antonio González Alves, con DNI número 07048799-B.

Don Antonio García Tomás, con DNI número 73994497-R.

Don Fernando J. Díaz Muñoz, con DNI número 34767625-C.

Don José María Vélez Gragera, con DNI número 80079841-M.



Abierta la sesión se expone por las partes que el convenio de empresa suscrito y presentado ante la Autoridad Laboral (Dirección General de Trabajo) para su aprobación e Inscripción ha sido inscrito y publicado.

Que la Dirección General de Trabajo se nos advierte a esta Comisión Negociadora que el texto del propio convenio puede adolecer de determinados vicios de ilegalidad, viniendo descritos en la propia comunicación.

Que vistas las advertencias instadas por la Dirección General de Trabajo esta Comisión Negociadora tras deliberación acerca del contenido de las propias advertencias acuerda por unanimidad la aceptación de las mismas y por lo tanto modificar el convenio en los términos siguientes:

1. Respecto de la advertencia sugerida sobre la redacción y contenido del artículo 5, éste queda redactado en los siguientes términos:

Artículo 5. Normas supletorias.

Para todo lo no específicamente dispuesto en el presente convenio será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones legales y reglamentarias de carácter general aplicándose con sujeción estricta al principio de jerarquía normativa.

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

2. Respecto de la advertencia sugerida sobre la redacción y contenido del artículo 10 apartado A1, este queda redactado en los siguientes términos:

Artículo 10. Contratación, período de prueba e ingreso.

A) De la contratación.

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

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

La empresa entregará a la representación legal de los trabajadores de cada centro de trabajo una copia básica de todos los contratos que afecten a dicho centro que deban celebrarse por escrito o en cualquier otra forma, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección, los cuales deberán ser notificados a la representación legal de los trabajadores de todos los centros de trabajo.

La copia básica contendrá la siguiente información: Nombre del trabajador, fecha de incorporación, tipo de contrato, duración del contrato, nivel o grupo del convenio, funciones o cometidos, jornada y nivel salarial. En lo que se refiere al nivel salarial se



indicará que lo establecido o pactado en el contrato de trabajo respeta lo estipulado en este convenio colectivo.

A.1. Respeto de la contratación eventual:

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, demanda del servicio, adaptación o ampliación del mismo, o por modificaciones o prerrogativas de la Administración derivadas del propio contrato concesional así lo exigieran, en tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses en un periodo de doce meses. El periodo de prueba será como máximo el de carácter genérico establecido en el presente convenio.

La indemnización por finalización de contrato en esta modalidad será de doce días por cada año de servicio.

A.2. Respeto de los contratos formativos y del aprendizaje regulados en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores:

El tiempo de duración de estos contratos no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de tres años. Percibirán una retribución del salario fijado en este convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo por el tiempo de trabajo efectivo. El salario fijado para estos tipos de contratos no podrá ser inferior al 75 % durante el primer año y al 85 % durante el segundo y tercer año. El periodo de prueba será el establecido con carácter genérico en el presente convenio para cada grupo profesional.

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

A.3. Respeto de los contratos a tiempo parcial.

Se formalizará por escrito determinándose las horas concertadas y su distribución, la cual podrá establecerse en cualquiera de las horas de servicio abierto al público pudiéndose realizar de forma partida con una sola interrupción. Las horas efectuadas se registrarán día a día, totalizándose mensualmente, debiéndose entregar al trabajador copia del resumen de las horas efectuadas mensualmente con su recibo de salarios.

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

El trabajador sólo estará obligado a realizar horas complementarias si estas han sido pactadas en el contrato de trabajo. El número de horas complementarias no



podrá exceder del 60 % de las horas ordinarias contratadas. Estas horas complementarias deberá conocerlas el trabajador con una antelación mínima de treinta y seis horas.

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

C) Período de prueba. El período de prueba sólo podrá concertarse por escrito. El período de prueba, cualquiera que sea la forma contractual pactada, en ningún caso podrá exceder de tres meses para los grupos profesionales I y II y de dos meses para el resto de grupos, debiéndose fijar en el contrato el periodo de prueba.

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

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

La situación de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre el trabajador y el empresario.

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

E) De la extinción de los contratos por causas distintas al despido. El cese de los trabajadores, deberá ser comunicado por la empresa, mediante escrito, con una antelación de 15 días naturales, no obstante la empresa, podrá sustituir este preaviso por una indemnización, equivalente a la cantidad correspondiente al número de días omitidos, calculándose sobre los conceptos salariales, de las tablas del presente convenio. Así mismo se le dará traslado a la representación de los trabajadores del centro de trabajo al que pertenezca, proporcionándole una copia del escrito de comunicación del cese con la justificación del traslado al trabajador.



3. Respecto de la advertencia sugerida sobre la redacción y contenido del artículo 13, este queda redactado en los siguientes términos:

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

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

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

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

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

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

4. Respecto de la advertencia sugerida sobre la redacción y contenido del artículo 33, este queda redactado en los siguientes términos:

Artículo 33. Vacaciones.

El derecho a vacaciones para el personal se establece en cualquiera de las dos formas que se describen a continuación, y que cada centro de trabajo, mediante votación entre todo su personal asignado, elegirá entre las dos opciones, dentro del plazo de quince días desde la firma del presente convenio. Si en el plazo de quince días no le ha sido comunicado a la empresa, se considera que han optado por la opción enumerada 1.

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

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



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

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

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

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

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o lactancia natural, paternidad o con el período de suspensión de contrato de trabajo para el progenitor en el caso de fallecimiento de la madre; parto prematuro; supuestos de adopción, guarda por adopción y acogimiento; discapacidad del hijo, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no haya transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

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



5. Respecto de la advertencia sugerida sobre la redacción y contenido del artículo 34, este queda redactado en los siguientes términos:

Artículo 34. Permisos y licencias.

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres días naturales por el nacimiento de hijo.

Quando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de 200 kilómetros, por cada uno de los viajes de ida y vuelta, el plazo será de cuatro días naturales.

c) Siete días naturales por el fallecimiento de cónyuge e hijo, incluido los políticos. Cuatro días naturales por fallecimiento de padres. Dos días por fallecimiento de hermanos, hermanos políticos, padres políticos, abuelos y nietos y parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Quando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de 200 kilómetros, por cada uno de los viajes de ida y vuelta, el plazo será de cuatro días naturales.

d) Dos días naturales por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de padres, cónyuges o parejas de hecho e hijos, y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

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

e) Un día por traslado del domicilio habitual.

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

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



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

- g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente (máx. 18 horas mensuales).
- h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

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

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

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

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

Condiciones generales:

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



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

Los permisos son concedidos en días naturales.

La coincidencia de la causa que da lugar al permiso con días no laborables, festivos o de vacaciones, o si el trabajador se halla en I.T., no comporta una prórroga del permiso en días laborables, sino que el cómputo del mismo se iniciará el primer día en que se produzca la causa justificativa del permiso, sea éste laborable o no.

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

Siendo las 12 horas del día reseñado ut supra se cierra la sesión firmando la presente acta todos los asistentes en prueba de conformidad en su contenido.

• • •