

3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

Resolución de 16 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral, por la que se procede a la publicación del IV Convenio Colectivo de Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A.

Visto el texto del IV Convenio Colectivo de Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A., código del convenio 71000342011992, suscrito por las partes legitimadas, en fecha 12 de febrero de 2026, 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, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

R E S U E L V O

Único: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 16 de febrero de 2026.- El Director General, Luis Roda Oliveira.

IV CONVENIO COLECTIVO DE VERIFICACIONES INDUSTRIALES DE ANDALUCÍA, S.A.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones jurídico-laborales entre la empresa Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A. (en adelante VEIASA), y los trabajadores incluidos en su ámbito personal, y se aplicará en los términos previstos en la legislación laboral.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente convenio es de ámbito territorial autonómico andaluz y se aplicará a todos los centros de trabajo de VEIASA en Andalucía.

El presente Convenio Colectivo se aplicará al conjunto de las personas trabajadoras incluidas en su ámbito personal de aplicación, cualquiera que sea el centro o lugar de trabajo en que la prestación laboral se realice.

Artículo 3. Ámbito personal y funcional.

Las estipulaciones del presente Convenio Colectivo regularán las relaciones jurídico-laborales entre la empresa y la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios por cuenta ajena para la misma, con independencia del momento de su incorporación a la empresa y del tipo de servicios al que esté adscrito, siempre que desarrollen su actividad en el marco de las funciones y actividades que constituyen el objeto social de VEIASA, y, en particular, en las relativas a la inspección técnica de vehículos y el control metrológico, así como las actividades complementarias o auxiliares directamente vinculadas a las mismas.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio, el personal que ejerza funciones de alta dirección. Todo ello sin perjuicio de las condiciones singulares que resultarán aplicables al personal directivo de acuerdo con las instrucciones dispuestas por la Junta de Andalucía y de sus contratos individuales, los cuales prevalecerán sobre lo dispuesto en este convenio.

Artículo 4. Ámbito temporal.

Este Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1.1.2026, independientemente de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía y estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2029.

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

De no producirse la denuncia en el plazo establecido en el párrafo anterior, el Convenio Colectivo se considerará tácitamente prorrogado por períodos anuales completos.

Se pacta expresamente que, si denunciado y expirado el presente Convenio Colectivo, las partes no hubieran llegado a un acuerdo para la firma de otro Convenio Colectivo o las negociaciones se prolongasen por un plazo que excediera a la vigencia del actualmente en vigor, este se continuará aplicando hasta la entrada en vigor del nuevo Convenio, sin perjuicio de lo que el nuevo Convenio Colectivo determine en cuanto a su retroactividad.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Los pactos contenidos en este Convenio Colectivo constituyen una unidad indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados global y conjuntamente.

En el supuesto de que la Autoridad Judicial correspondiente declarase nula alguna de sus cláusulas mediante resolución firme, la Comisión Negociadora se reunirá en el plazo de diez días hábiles contados a partir de dicha resolución para analizar las consecuencias de la misma y, en su caso, proceder a su adaptación o renegociación, preservando el equilibrio global del Convenio. La negociación del texto que sustituya a la cláusula afectada deberá concluir en un plazo no superior a tres meses.

La eventual declaración de nulidad parcial no implicará automáticamente la nulidad total del Convenio ni la pérdida de su vigencia, que continuará aplicándose en todos sus restantes extremos mientras no se alcance un nuevo acuerdo.

Artículo 6. Compensación y absorción.

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

Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos fijados en el presente Convenio Colectivo y por los que en el futuro pudieran establecerse en virtud de los preceptos legales, Convenios Colectivos, contratos individuales de trabajo y por cualesquiera otras causas, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente Convenio Colectivo, y todo ello aplicable a cualquier trabajador de la empresa.

Artículo 7. Comisión de Vigilancia e Interpretación.

1. Se constituirá una Comisión Paritaria para la interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio, en los términos que establezca el Estatuto de los Trabajadores, a constituir en el plazo de treinta días a contar desde la firma del presente Convenio.

Asimismo, seguirán vigentes tanto la Comisión de Igualdad como el Comité de Seguridad y Salud. Esta Comisión se regirá por su propio reglamento de funcionamiento interno.

2. Dicha Comisión estará constituida, paritariamente, por la representación de VEIASA y de las personas trabajadoras titulares de la negociación del IV Convenio Colectivo, con la siguiente composición:

a) Seis personas en representación de VEIASA, con facultades de delegación en favor de cualquiera de ellas, que serán los titulares de esta Comisión.

b) Seis personas en representación del personal, que se designarán por las Organizaciones Sindicales, de acuerdo con su representatividad, que serán los titulares de esta Comisión.

Al término del mandato de la actual representación, las seis personas representantes de la plantilla en la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio serán designadas libremente por y de entre las nuevas delegadas y delegados electos de las secciones sindicales firmantes del Convenio, manteniendo la proporcionalidad de sus resultados.

Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañadas de un asesor, que podrán intervenir en las deliberaciones con voz, pero sin voto.

3. La Comisión tendrá las siguientes funciones:

a) Interpretación de los preceptos contenidos en el presente Convenio.

b) Vigilancia de la aplicación y cumplimiento de lo pactado.

c) Cuantas otras le atribuyan expresamente el Convenio o la normativa laboral vigente.

4. Las reuniones de la Comisión de Vigilancia podrán ser ordinarias o extraordinarias preferentemente presenciales y telemáticas cuando las circunstancias lo requieran. La Comisión se reunirá con carácter ordinario una vez al cuatrimestre; y con carácter extraordinario, a requerimiento de cualquiera de las partes, en un plazo de setenta y dos horas desde que fuera convocada. En cualquier caso, la parte convocante deberá hacer constar en la convocatoria el orden de día, y acompañarla con la documentación y antecedentes de asuntos a tratar conociéndose de esta forma la relevancia del asunto. La celebración de las reuniones debidamente convocadas se efectuará dentro del número límite de asistentes de cada una de las partes, debiendo en todo caso estar ambas representadas.

5. Cuando sea necesaria una reunión de carácter urgente, será eficaz la reunión celebrada por medios telemáticos.

6. Los acuerdos de la Comisión se adoptarán preferentemente por consenso, y en su defecto por mayoría de ambas partes.

7. En el caso de que los acuerdos adoptados dentro de la Comisión paritaria supusiesen cualquier incremento directo o indirecto de los costes atribuidos a la empresa en materia retributiva, su eficacia quedará supeditada a las autorizaciones que ordinariamente se requieren en tales.

8. De sus reuniones se levantará el acta correspondiente, que deberán firmar un representante de cada organización sindical y un representante por parte de la empresa. En todas las sesiones se elegirá entre las partes mediante un sistema rotativo a Presidente y Secretario de la reunión. La persona que ejerza las funciones de la secretaria de la comisión levantará acta de cada sesión.

9. La Comisión de Vigilancia e Interpretación estará facultada para crear en su seno las comisiones que estime convenientes, para cuestiones específicas y en orden a su mejor funcionamiento.

Artículo 8. Igualdad y no discriminación.

La empresa se compromete a respetar los principios de igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral. A tal efecto, entre otras medidas, se compromete a aplicar el Plan de Igualdad y todas las medidas derivadas del mismo.

Artículo 9. Igualdad y no discriminación LGTBI en la empresa.

La empresa se compromete en el reconocimiento del derecho a la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI y, en su virtud, se establecen las medidas orientadas y los protocolos de actuación orientados a tal fin, que se recogen en el Anexo I del presente convenio.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 10. Criterios de organización del trabajo.

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

La organización de la empresa y del trabajo dentro de ella es facultad de la Dirección, que la ejercerá de acuerdo con lo establecido por la legislación vigente, sin perjuicio de las facultades reconocidas a los representantes de los trabajadores en la normativa de aplicación y en el presente Convenio.

En aquellas Estaciones ITV de 70 horas y más de una línea de inspección, habrá al menos dos técnicos, además de la jefatura de Estación.

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

Todos los empleados serán responsables de la vigilancia, atención y buen uso de los equipos de trabajo, herramientas, equipos de protección y cualquier material que le sean asignados para el desempeño de su puesto de trabajo. Igualmente deberán estar comprometidos a respetar y cumplir los protocolos y políticas de seguridad tanto físicas como de la información establecida en la compañía.

Artículo 11. Plena ocupación de cada jornada de trabajo y polifuncionalidad.

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

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

El número de trabajadores de cada centro de trabajo será el necesario para atender normalmente el trabajo, sin necesidad de recurrir a horas extraordinarias.

2. La organización del trabajo diaria se seguirá basando en el modelo de planificación de citas y prestación de servicio diario que actualmente se utiliza.

A la vez y de cara a establecer un criterio común, se incluirá adicionalmente a la carga ordinaria de citas, una Tasa de Reposición calculada sobre la media de tasa de fallo real con el siguiente criterio:

Para la Tasa de Reposición del lunes se tomará como referencia la Tasa de Fallo del lunes anterior, si se ha desarrollado en condiciones normales.

Para la Tasa de Reposición del martes, miércoles y jueves, se tomará de referencia la media de la Tasa de Fallo del martes, miércoles y jueves de la semana anterior si se ha desarrollado en condiciones normales.

Para la Tasa de Reposición del viernes se tomará como referencia la Tasa de Fallo del viernes anterior si se ha desarrollado en condiciones normales.

Para la Tasa de Reposición del sábado se tomará como referencia la Tasa de Fallo del sábado anterior si se ha desarrollado en condiciones normales.

Asimismo, y con el fin de regular posibles desviaciones en el anterior cálculo que se puedan producir, quedara para gestión de la propia estación, jefe y trabajadores, el siguiente volumen de citas:

Estaciones de más de 100.000 inspecciones Hasta el más/menos 2,5% al día

Estaciones de menos de 100.000 inspecciones Hasta el más/menos 4 % al día

Bajo estos criterios queda establecido lo que vamos a denominar «rendimiento normal en la jornada de trabajo» en la ejecución del trabajo diario.

Todo lo anterior no vulnera los límites superiores de carga de trabajo recogidos en las instrucciones existentes de la Consejería de Industria de la Junta de Andalucía con relación a este tema.

Artículo 12. Clasificación profesional.

Se establece un sistema de clasificación de grupos profesionales y niveles, los cuales quedan descritos en la forma que se determina en los artículos siguientes.

Artículo 13. Definición de grupos profesionales.

Todas las tareas y puestos de trabajo de la empresa se encuadran en cuatro grandes grupos profesionales de actividad, según las características esenciales de cada uno de ellos. Dichos grupos profesionales de actividad abarcarán respectivamente al personal técnico, inspector/ verificador, administrativo y operario.

13.1. Técnico.

Se encuadra en el mismo todo el personal que realice tareas de altas capacidades técnicas, así como la realización de funciones consistentes en integrar, coordinar, y/o supervisar. Asimismo, podrán inspeccionar y controlar la ejecución de tareas heterogéneas, así como controlar el trabajo de un conjunto de empleados y realizar funciones consistentes en el establecimiento o aplicación de técnicas o métodos de trabajo.

Las personas pertenecientes a este grupo podrían asumir permanentemente funciones de mando y/o responsabilidades directas en las labores encomendadas.

13.2. Inspector/verificador.

Se encuadra en el mismo todo el personal que realice tareas de verificación, control, inspección, calibración, contraste y otras análogas y conexas, derivadas de la aplicación de las distintas reglamentaciones. Sus funciones consisten en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones generales, requieren de conocimientos profesionales sobre la inspección y la verificación.

13.3. Administrativo.

Se encuadra en este grupo profesional todo el personal cuyas tareas estén relacionadas con la gestión económica y contable, atención a clientes y gestión de citas, apoyo documental, informática, servicios especializados o auxiliares, o de carácter general, tanto en unidades específicas, como en aquellas otras que requieran de estos servicios. Sus funciones consisten en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones generales, requieren de conocimientos profesionales administrativos y de gestión.

13.4. Operario.

Se encuadra en este grupo a los encargados de realizar operaciones dentro del proceso productivo de los servicios que realiza VEIASA, relacionadas con la actividad encomendada a la Unidad que pertenece. Complementa y es soporte de las labores técnicas manteniendo la disposición adecuada de herramientas de trabajo, equipos y documentación que están bajo su propia responsabilidad, ayudando a resolver incidencias para un desarrollo normal del trabajo.

Artículo 14. Niveles.

Todos los trabajadores de la empresa quedarán encuadrados en los grupos y niveles que a continuación se relacionan y cuyas definiciones de carácter general se recogen en el artículo siguiente, previa la existencia de la correspondiente cobertura en la plantilla presupuestaria de la entidad, teniendo en cuenta para ello lo establecido en la Ley de Presupuestos, y previos informes favorables que resulten preceptivos.

1. Grupo profesional de personal técnico:

- Técnico Base.
- Técnico Superior.
- Técnico Experto.

2. Grupo profesional de personal inspector/verificador:

- Inspector/verificador Funcional (pre-base).
- Inspector/verificador Base.
- Inspector/verificador Superior.
- Inspector/verificador Experto.

3. Grupo profesional de personal administrativo:

- Administrativo Funcional (pre-base).
- Administrativo Base.
- Administrativo Superior.
- Administrativo Experto.

4. Grupo profesional de personal operario:

- Operario Funcional (pre-base).
- Operario Base.
- Operario Superior.
- Operario Experto.

Artículo 15. Definición de niveles.

La aplicación de este artículo estará condicionada al término del Plan de ajuste de 3 años de las Categorías que se recoge en las Disposiciones Adicionales del presente convenio.

15.1. Personal Técnico

a) Base (anterior Técnico en Formación): Se incluye en el mismo aquel personal que ostentando la titulación requerida y/o experiencia, se incorpora a la plantilla de VEIASA con el fin de adquirir la formación profesional y aptitudes prácticas necesarias, en sus dos primeros años de trabajo en la empresa.

Para acceder al puesto de técnico base se requiere haber superado los correspondientes procesos selectivos o exámenes dispuestos por la empresa y previa la existencia de la correspondiente cobertura en la plantilla presupuestaria de la entidad, teniendo en cuenta para ello lo establecido en la Ley de Presupuestos, y previos informes favorables que resulten preceptivos. Una vez adquirido este nivel, el personal técnico deberá acreditar su responsabilidad y competencia en el puesto, siempre para los supuestos que cambie de tareas y funciones y/o nueva incorporación.

b) Superior (anterior Técnico B): Se incluye en el mismo aquel personal que ostentando la titulación requerida y/o experiencia y realice, además de las funciones descritas para el inspector-verificador/administrativo/operario, otras funciones que

consistan en integrar, coordinar y/o supervisar, prestar asistencia técnica en procesos de auditoría, inspeccionar y controlar la ejecución de tareas heterogéneas con la posibilidad de efectuarlas directamente, así como controlar el trabajo de las personas a su cargo y realizar funciones consistentes en el establecimiento o aplicación de técnicas o métodos de trabajo, además de cuantas tareas técnicas le sean encomendadas.

Para adquirir el nivel de técnico superior se requiere haber superado los correspondientes procesos selectivos o exámenes dispuestos por la empresa por haberse generado las vacantes suficientes y previa la existencia de la correspondiente cobertura en la plantilla presupuestaria de la entidad, teniendo en cuenta para ello lo establecido en la Ley de Presupuestos, y previos informes favorables que resulten preceptivos. Una vez adquirido este nivel, el personal técnico deberá acreditar su responsabilidad y competencia en el puesto, siempre para los supuestos que cambie de tareas y funciones y/o nueva incorporación.

c) Experto (anterior Técnico A): Se incluye en este nivel a aquéllos que ostentan la titulación requerida, y/o experiencia, poseen altas cualidades de capacidad, conocimientos y experiencias en las materias fundamentales propias de la actividad de la misma, además de otras funciones que consistan en integrar, coordinar y/o supervisar, prestar asistencia técnica en procesos de auditoría, inspeccionar y controlar la ejecución de tareas heterogéneas con la posibilidad de efectuarlas directamente, así como controlar el trabajo de las personas a su cargo y realizar funciones consistentes en el establecimiento o aplicación de técnicas o métodos de trabajo, además de cuantas tareas técnicas le sean encomendadas. Serán los encargados del buen funcionamiento y operatividad en el marco de sus responsabilidades, pudiendo tutelar el trabajo del personal de su centro o unidad.

Estos técnicos pueden asumir temporal o permanentemente funciones de mando y responsabilidades directas en las labores encomendadas.

Para adquirir el nivel de técnico experto se requiere haber superado los correspondientes procesos selectivos o exámenes dispuestos por la empresa por haberse generado las vacantes suficientes y previa la existencia de la correspondiente cobertura en la plantilla presupuestaria de la entidad, teniendo en cuenta para ello lo establecido en la Ley de Presupuestos, y previos informes favorables que resulten preceptivos. Una vez adquirido este nivel, el personal técnico deberá acreditar su responsabilidad y competencia en el puesto, siempre para los supuestos que cambie de tareas y funciones y/o nueva incorporación.

5.2. Personal inspector/verificador:

a) Inspector/verificador funcional (pre-base) (nuevo nivel): Es aquel personal que, contando con la titulación exigida para el acceso al grupo profesional, es competente para realizar inspecciones técnicas de vehículos y/o actividades de control metrológico, conforme a los requisitos técnicos y normativos aplicables y a las acreditaciones de la empresa. Posee al menos una cualificación habilitante en el área de ITV o hasta cinco cualificaciones en el área de metrología.

El personal encuadrado en este nivel deberá cumplir los procesos de formación continua y recualificación profesional necesarios para el mantenimiento y actualización de la habilitación exigida para el ejercicio de las funciones de inspección y de control metrológico, de conformidad con la normativa de aplicación.

Para acceder al puesto de inspector/verificador se requiere haber superado los correspondientes procesos selectivos o exámenes dispuestos por la empresa y previa la existencia de la correspondiente cobertura en la plantilla presupuestaria de la entidad, teniendo en cuenta para ello lo establecido en la Ley de Presupuestos, y previos informes favorables que resulten preceptivos. Una vez adquirido este nivel, el personal inspector/verificador deberá acreditar su responsabilidad y competencia en el puesto, siempre para los supuestos que cambie de tareas y funciones y/o nueva incorporación.

b) Inspector/Verificador Base (anterior Nivel C): Es aquel personal que, contando con la titulación necesaria y experiencia suficiente acreditada de al menos 2 años, es competente para realizar con plena autonomía y responsabilidad inspecciones técnicas de vehículos y/o actividades de control metrológico, conforme a los procedimientos establecidos por la empresa, a las acreditaciones vigentes y a la normativa aplicable. Posee, al menos, una cualificación habilitante en el área de ITV o hasta, al menos, seis cualificaciones en el área de metrología. Estas cualificaciones y experiencia le permiten el desempeño ordinario y completo de las funciones propias del grupo profesional, estando plenamente capacitado para utilizar los instrumentos, equipos y maquinaria necesarios para la realización íntegra de las tareas de inspección y verificación.

Para acceder al puesto de inspector/ verificador base se requiere haber superado los correspondientes procesos selectivos o exámenes dispuestos por la empresa por haberse generado las vacantes suficientes y previa la existencia de la correspondiente cobertura en la plantilla presupuestaria de la entidad, teniendo en cuenta para ello lo establecido en la Ley de Presupuestos, y previos informes favorables que resulten preceptivos. Una vez adquirido este nivel, el personal inspector/ verificador deberá acreditar su responsabilidad y competencia en el puesto, siempre para los supuestos que cambie de tareas y funciones y/o nueva incorporación.

c) Inspector/Verificador Superior (anterior Nivel B): Es aquel personal que, teniendo la titulación necesaria y, al menos 5 años de experiencia, es competente para realizar las funciones propias del grupo profesional, tanto en el ámbito de inspecciones técnicas de vehículos como en el de control metrológico, siguiendo las pautas y procedimientos establecidos por la empresa. Posee, al menos, dos cualificaciones habilitantes en el área de ITV o hasta once cualificaciones en el área de metrología, lo que le permite asumir un mayor grado de complejidad técnica en el desempeño de las tareas, estando capacitado para utilizar los instrumentos, equipos y maquinaria necesarios para la realización íntegra de las tareas de inspección y control metrológico.

Para acceder a este nivel se requiere haber superado las correspondientes pruebas técnicas o exámenes dispuestos por la empresa por haberse generado las vacantes suficientes y previa la existencia de la correspondiente cobertura en la plantilla presupuestaria de la entidad, teniendo en cuenta para ello lo establecido en la Ley de Presupuestos, y previos informes favorables que resulten preceptivos. Una vez adquirido este nivel, el personal inspector/verificador deberá acreditar su responsabilidad y competencia en el puesto, siempre para los supuestos que cambie de tareas y funciones y/o nueva incorporación.

d) Inspector/verificador Experto (anterior Nivel A): Es aquel personal que, teniendo la titulación necesaria y, al menos 10 años de experiencia, es competente para realizar con máximo grado de autonomía y responsabilidad las funciones propias del grupo profesional, tanto en el ámbito de la inspección técnica de vehículos como en el de control metrológico, siguiendo las pautas y procedimientos establecidos por la empresa. Posee tres o más cualificaciones en el área de ITV o más de quince cualificaciones en el área de metrología, lo que le permite asumir la mayor complejidad técnica en el desempeño de las tareas e intervenir en actuaciones que requieren un alto nivel de especialización dentro de su grupo profesional, estando capacitado para utilizar los instrumentos, equipos y maquinaria existente para la realización íntegra de las tareas de inspección y control metrológico.

Para acceder a este nivel se requiere haber superado las correspondientes pruebas técnicas o exámenes dispuestos por la empresa por haberse generado las vacantes suficientes y previa la existencia de la correspondiente cobertura en la plantilla presupuestaria de la entidad, teniendo en cuenta para ello lo establecido en la Ley de Presupuestos, y previos informes favorables que resulten preceptivos, siendo necesario haber pasado por inspector superior antes de llegar a inspector/verificador experto. Una vez adquirido este nivel, el personal inspector/ verificador deberá acreditar su

responsabilidad y competencia en el puesto siempre para los supuestos que cambie de tareas y funciones y/o nueva incorporación.

15.3. Personal administrativo:

a) Administrativo funcional pre-base (nuevo nivel): Es aquel personal que, contando con la titulación exigida o con la experiencia suficiente, competente para realizar funciones administrativas de carácter general y de apoyo propias de la actividad del centro de trabajo o de la unidad a la que se encuentre adscrito. Desempeña tareas de preparación, registro, ordenación y archivo de documentación administrativa, introducción, actualización y consulta de datos en los sistemas informáticos corporativos, así como apoyo a la tramitación administrativa de expedientes de menor complejidad y atención de consultas internas o externas de carácter sencillo, todo ello conforme a los procedimientos, instrucciones y métodos de trabajo establecidos por la empresa. Asimismo, colabora en el control de documentación y plazos asociados a los procesos administrativos de su ámbito, actuando bajo supervisión y asumiendo la responsabilidad propia dentro de su nivel de funcional.

El personal encuadrado en este nivel deberá cumplir los procesos de formación continua y profesional necesarios para el mantenimiento y actualización de las habilidades exigidas para el ejercicio de las funciones de administrativos asociadas a su unidad o centro de trabajo de adscripción, de conformidad con la normativa reguladora aplicable en cada ámbito de actividad.

Para acceder a este nivel se requiere haber superado los correspondientes procesos selectivos o exámenes dispuestos por la empresa, y previa la existencia de la correspondiente cobertura en la plantilla presupuestaria de la entidad, teniendo en cuenta para ello lo establecido en la Ley de Presupuestos, y previos informes favorables que resulten preceptivos. La permanencia en el nivel exige el desempeño adecuado de las funciones asignadas y la acreditación de la competencia profesional en los supuestos de cambio de tareas, funciones o nueva incorporación.

b) Administrativo Base (anterior Nivel C): Es aquel personal que, contando con la titulación necesaria o con experiencia suficiente de al menos 2 años, es competente para realizar funciones administrativas de trámite y gestión ordinaria con un mayor grado de autonomía funcional que el nivel Administrativo anterior. Sin ser éstas taxativas, desarrolla tareas relacionadas con la tramitación administrativa completa de expedientes de complejidad media, el control y seguimiento de plazos, la gestión económica y contable básica, la gestión de clientes o proveedores y la verificación formal de la documentación, utilizando de forma habitual los sistemas informáticos, aplicaciones corporativas y métodos de trabajo establecidos por la empresa. Presta apoyo administrativo tanto en unidades específicas como en otros centros que requieran estos servicios, asumiendo la responsabilidad directa sobre la correcta ejecución de los trámites asignados conforme a los procedimientos internos.

Para acceder a este nivel de administrativo base se requiere haber superado los correspondientes procesos selectivos o exámenes dispuestos por la empresa por haberse generado las vacantes suficientes y previa la existencia de la correspondiente cobertura en la plantilla presupuestaria de la entidad, teniendo en cuenta para ello lo establecido en la Ley de Presupuestos, y previos informes favorables que resulten preceptivos. Una vez adquirido este nivel, el personal administrativo deberá acreditar su responsabilidad y competencia en el puesto, para los supuestos que cambie de tareas y funciones y/o nueva incorporación.

c) Administrativo Superior (anterior Nivel B): Es aquel que, teniendo la titulación necesaria y, al menos, 5 años de experiencia, es competente para realizar tareas administrativas de mayor complejidad con un mayor grado de autonomía que el nivel anterior. Además de las funciones propias del nivel Administrativo Base y sin ser éstas taxativas, gestiona expedientes administrativos complejos realizando su seguimiento integral y cierre, revisa y valida la documentación asociada, resuelve incidencias

administrativas de nivel medio y presta apoyo especializado a otras unidades o departamentos en función de la actividad del centro de trabajo, y con capacidad para dar respuesta a consultas administrativas de mayor dificultad dentro de su ámbito funcional.

El acceso a este nivel exige haber superado las correspondientes pruebas técnicas o procesos selectivos establecidos por la empresa y previa la existencia de la correspondiente cobertura en la plantilla presupuestaria de la entidad, teniendo en cuenta para ello lo establecido en la Ley de Presupuestos, y previos informes favorables que resulten preceptivos. Una vez adquirido este nivel, el personal administrativo deberá acreditar su responsabilidad y competencia en el puesto, para los supuestos que cambie de tareas y funciones y/o nueva incorporación.

d) Administrativo Experto (anterior Nivel A): Es aquel que, teniendo al menos 10 años de experiencia y habiendo desempeñado previamente el nivel de Administrativo Superior, posee un conocimiento profundo de los procesos administrativos y una elevada capacidad organizativa y de coordinación. Además de las funciones asignadas a los niveles anteriores, y sin ser éstas taxativas, colabora directamente con la jefatura de unidad en la planificación y organización del área administrativa, participa en la elaboración de cuadrantes y en la coordinación del trabajo del personal administrativo, integra y supervisa la ejecución de las tareas realizadas por otros trabajadores administrativos del área, pudiendo ejecutarlas directamente, y propone mejoras en los procedimientos administrativos y en los métodos de trabajo, participando en su implantación. Asimismo, organiza y desarrolla la tutorización del personal administrativo de su ámbito funcional, aplicando técnicas y métodos de trabajo predeterminados y asumiendo la responsabilidad correspondiente dentro de su nivel profesional.

El acceso a este nivel requiere haber superado las correspondientes pruebas técnicas o exámenes dispuestos por la empresa por haberse generado las vacantes suficientes y previa la existencia de la correspondiente cobertura en la plantilla presupuestaria de la entidad, teniendo en cuenta para ello lo establecido en la Ley de Presupuestos, y previos informes favorables que resulten preceptivos. Siendo necesario haber pasado por el nivel administrativo superior, con carácter previo a promocionar a administrativo experto. Una vez adquirido este nivel, el personal administrativo deberá acreditar su responsabilidad y competencia en el puesto, para los supuestos que cambie de tareas y funciones y/o nueva incorporación.

15.4. Personal operario:

a) Operario funcional pre-base (nuevo nivel): Es aquel personal que, contando con la titulación exigida o con la experiencia equivalente, desarrolla funciones operativas propias de la actividad productiva o de prestación del servicio del centro de trabajo o unidad a la que se encuentre adscrito. Realiza tareas directamente vinculadas a los procesos operativos de la empresa, aplicando procedimientos normalizados, instrucciones técnicas y métodos de trabajo establecidos, utilizando las herramientas, equipos y sistemas necesarios para la correcta ejecución de las mismas. Desempeña sus funciones bajo supervisión y asumiendo la responsabilidad propia de su nivel.

El personal encuadrado en este nivel deberá cumplir los procesos de formación continua y profesional necesarios para el mantenimiento y actualización de las habilidades exigidas para el ejercicio de las funciones de operario asociadas a su unidad o centro de trabajo de adscripción, de conformidad con la normativa reguladora aplicable en cada ámbito de actividad.

Para acceder a este nivel se requiere haber superado los correspondientes procesos selectivos o pruebas dispuestas por la empresa y previa la existencia de la correspondiente cobertura en la plantilla presupuestaria de la entidad, teniendo en cuenta para ello lo establecido en la Ley de Presupuestos, y previos informes favorables que resulten preceptivos. La permanencia en el nivel exige el desempeño adecuado de las funciones asignadas, el cumplimiento de los estándares de calidad, seguridad y normativa aplicable, así como la acreditación de la competencia profesional en los supuestos de cambio de tareas, funciones o nueva adscripción.

b) Operario Base (anterior Nivel C): Es aquel personal que, contando con la titulación necesaria o con experiencia suficiente de al menos 2 años, es competente para realizar de forma autónoma funciones operativas propias de su ámbito de actividad, ejecutando tareas operativas y de servicio directamente relacionadas con los procesos habituales del centro de trabajo o unidad a la que se encuentre adscrito. Además de las funciones descritas en el nivel anterior y sin ser éstas taxativas, desarrolla su actividad aplicando los procedimientos, instrucciones técnicas y métodos de trabajo establecidos por la empresa, utilizando con solvencia los equipos, herramientas y sistemas necesarios, y asumiendo la responsabilidad directa sobre la correcta ejecución de las tareas asignadas y el cumplimiento de los plazos, estándares de calidad, seguridad y normativa aplicable.

Para acceder al puesto de operario base se requiere haber superado los correspondientes procesos selectivos o exámenes dispuestos por la empresa por haberse generado las vacantes suficientes y previa la existencia de la correspondiente cobertura en la plantilla presupuestaria de la entidad, teniendo en cuenta para ello lo establecido en la Ley de Presupuestos, y previos informes favorables que resulten preceptivos. Una vez adquirido este nivel, el personal operario deberá acreditar su responsabilidad y competencia en el puesto, para los supuestos que cambie de tareas y funciones y/o nueva incorporación.

c) Operario Superior (anterior Nivel B): Es aquel que, teniendo la titulación necesaria y al menos 5 años de experiencia, es competente para realizar funciones operativas de mayor complejidad, con un elevado grado de autonomía en la ejecución de los trabajos. Además de las funciones propias del nivel Operario Base y sin ser éstas taxativas, interviene en procesos operativos que requieren un mayor conocimiento, capacidad de análisis y resolución de incidencias, actuando conforme a procedimientos y prestando apoyo funcional a otros operarios dentro de su ámbito de actividad. Desarrolla sus funciones con responsabilidad sobre la correcta ejecución de los trabajos asignados y sobre la adecuada aplicación de los métodos, criterios y normas de seguridad y calidad establecidos.

A su vez, ha superado las correspondientes pruebas técnicas o exámenes dispuestos por la empresa por haberse generado las vacantes suficientes y previa la existencia de la correspondiente cobertura en la plantilla presupuestaria de la entidad, teniendo en cuenta para ello lo establecido en la Ley de Presupuestos, y previos informes favorables que resulten preceptivos. Una vez adquirido este nivel, el personal operario deberá acreditar su responsabilidad y competencia en el puesto, para los supuestos que cambie de tareas y funciones y/o nueva incorporación.

d) Operario Experto (anterior Nivel A): Es aquel que, teniendo la titulación exigida y al menos 10 años de experiencia ha desempeñado previamente el nivel de Operario Superior, posee un conocimiento profundo de los procesos operativos y de la actividad operativa propia del centro de trabajo. Además de las funciones asignadas a los niveles anteriores y sin ser éstas taxativas, colabora directamente con los responsables de la unidad en la organización y planificación de la actividad operativa, presta apoyo especializado, supervisa la correcta ejecución de los trabajos realizados por otros operarios y propone mejoras en los procedimientos, métodos de trabajo y organización del servicio, participando en su implantación. Desarrolla sus funciones con un elevado nivel de responsabilidad funcional y de referencia operativa dentro de su ámbito.

El acceso a este nivel requiere haber superado las correspondientes pruebas técnicas o exámenes dispuestos por la empresa por haberse generado las vacantes suficientes y previa la existencia de la correspondiente cobertura en la plantilla presupuestaria de la entidad, teniendo en cuenta para ello lo establecido en la Ley de Presupuestos, y previos informes favorables que resulten preceptivos. Una vez adquirido este nivel, el personal operario deberá acreditar su responsabilidad y competencia en el puesto, para los supuestos que cambie de tareas y funciones y/o nueva incorporación.

Artículo 16. Jornada y horarios.

La jornada laboral ordinaria será de 1575 horas de cómputo anual, descontadas vacaciones y fiestas oficiales. A este cómputo anual se le irán descontando las horas de los días de Asuntos Particulares sin recuperación conforme se vayan actualizando.

Se considerará tiempo efectivo de trabajo el descanso de quince minutos para el bocadillo de lunes a sábado.

Con independencia de los horarios que se establecen a continuación, en el artículo 18 relativo a festivos, se establecerá el horario específico para los distintos centros en jornadas especiales.

A finales del mes de septiembre de cada año se realizará una previsión de horas efectivas anuales de cada trabajador, al objeto de prever el exceso o defecto de horas necesarias para que se realicen las horas efectivas de trabajo establecidas en el vigente Convenio Colectivo. Una vez conocido por el trabajador el exceso o defecto de horas hasta final de año, comunicará con la misma antelación que los días de asuntos particulares o días horas a recuperar a la jefatura de unidad las fechas para el descanso o recuperación de estas horas.

16.1. Horarios de apertura

Horarios de apertura de las estaciones ITV.

El horario general de apertura de las estaciones ITV será el siguiente:

Semanas sin apertura de sábado:

- De lunes a viernes: de 7:00 a 21:00.

Semanas con apertura de sábado:

- De lunes a jueves: de 7:00 a 21:00.

- Viernes: de 7:00 a 20:00.

- Sábado: de 08:00 a 13:00 horas.

Las estaciones con este horario de apertura se denominan de 70 horas.

Las estaciones ITV de 70 horas abrirán 2 sábados de cada 4. No se abrirá el Sábado Santo y sábado de Fiestas Mayores además de los festivos nacionales que coincidan en sábado. Asimismo, se cerrarán 8 sábados seguidos en los meses de julio y agosto, a partir del segundo sábado de julio.

Las estaciones ITV de 70 horas que no cuenten con un sistema de refrigeración abrirán en verano de 7:00 a 14:00. Se considera periodo de verano las 17 semanas posteriores al primer lunes tras el 31 de mayo.

Aquellas estaciones que por sus características y por la demanda de inspecciones previstas no es aconsejable una apertura de 70 horas, tendrán uno de los siguientes horarios:

Horario de invierno opción 1, que se aplicará por defecto:

- 3 días a la semana: de 08:00 a 15:00.

- 2 días a la semana: de 10:30 a 18:00.

- Sábado: de 8:00 a 13:00.

Horario de invierno opción 2, que solo se aplicará en el caso de que la estación de ITV la elige por unanimidad:

- De lunes a viernes: de 07:30-14:00 y dos tardes alternas de 16:00 a 18:30.

- Sábado: de 8:00 a 13:00.

Horario de verano (17 semanas posteriores al primer lunes tras el 31 de mayo):

- De lunes a viernes: de 07:00 a 14:00.

- Sábado: de 8:00 a 13:00.

Las estaciones con este horario de apertura se denominan de 40 horas.

Las estaciones ITV de 40 horas abrirán 1 sábado de cada 4 con todo el personal. No se abrirá el Sábado Santo y sábado de Fiestas Mayores además de los festivos nacionales que coincidan en sábado. Asimismo, se cerrarán 8 sábados seguidos en los meses de julio y agosto, a partir del segundo sábado de julio.

La Dirección de la Empresa comunicará todos los años a la RLT, durante el mes de noviembre, las estaciones que estarán con cada uno de estos horarios. En base a esta información la jefatura de Unidad o jefatura de Área comunicará a la Representación Social del centro/provincia los turnos horarios para todo el año de todo el personal del centro en la estación ITV.

En este comunicado, la Dirección de la Empresa informará a cada estación de 40 horas sobre las tardes alternas que deben trabajar para permitir que entre estaciones ITV próximas entre sí, se alternen los días de apertura de tarde y los sábados abiertos para dar cobertura a toda la zona.

En el Anexo II se muestran los horarios de apertura de cada una de las estaciones ITV para 2026.

Estos horarios de las estaciones ITV de VEIASA son fruto de la voluntad de la Dirección y la RLT de VEIASA que posibiliten que el servicio de ITV se preste en las mejores condiciones de calidad, eficacia, eficiencia y profesionalidad demandadas por los ciudadanos de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Horario de salida de las líneas móviles de estaciones de ITV

El horario de las líneas móviles será de 7:00 a 14:30, de lunes a viernes, coincidente con el turno de mañana de las estaciones de 70 horas a las que están adscritas.

En periodos señalados, como por ejemplo la campaña de la aceituna, las líneas móviles afectadas tendrían doble turno, por lo que el horario se amplía a la tarde, hasta completar dos turnos de trabajo.

La Dirección de la Empresa comunicará a la RLT con la antelación suficiente las líneas móviles que realizarán doble turno.

Horario de apertura de las oficinas centrales

El horario de apertura de las oficinas centrales será el siguiente:

- De lunes a viernes: de 7:00 a 20:00.

16.2 Horarios y turnos de los trabajadores.

Horarios y turnos para el personal inspector, administrativo y técnico de las estaciones ITV:

El personal inspector, administrativo y técnico trabajará 1 sábado de cada 4. Durante los meses de julio y agosto la estación cierra 8 sábados seguidos, a partir del segundo sábado de julio.

Los trabajadores que dejan de trabajar los 2 sábados que le corresponden en estas semanas y según el cómputo de cada trabajador, la recuperación podrá ser:

1. Cualquier otro sábado de apertura de la estación con capacidad para ello y en el que según el turno no le corresponda trabajar al inspector.

2. En cualquier otra franja horaria siempre y cuando la recuperación sea de como mínimo de 17 minutos unida a su jornada laboral, de forma productiva y a partir de este mínimo múltiplo de primeras inspecciones.

A continuación, se establecen los horarios y turnos para el personal de ITV (técnico, inspector y administrativo):

• Estaciones de 70 horas:

De manera general, se establecen 2 turnos de trabajo para todo el año:

Mañana: De 7:00 a 14:30.

Tarde sin sábado: De 14:30 a 21:00.

Tarde con sábado:

- lunes a jueves: De 14:30 a 21:00.

- viernes: De 14:30 a 20:00.

- sábado De 8:00 a 13:00.

La recuperación de las horas hasta completar la jornada de cada uno de los viernes que se salga a las 20:00 irán a cómputo del trabajador, realizándose como formación (presencial o en modalidad teleformación) o tiempo efectivo de trabajo, aplicándose el mismo criterio en el caso de recuperación que el determinado para los sábados.

La frecuencia de turnos será la siguiente: MTsMT

M: turno de mañana

T: turno de tarde sin sábado

Ts: turno de tarde con sábado

Las rotaciones serán como se indica a continuación:

	SEMANA 1	SEMANA 2	SEMANA 3	SEMANA 4
	Abre sábado	Abre sábado	Cierra sábado	Cierra sábado
Trabajador 1	M	Ts	M	T
Trabajador 2	Ts	M	T	M
Trabajador 3	M	Ts	M	T
Trabajador 4	Ts	M	T	M

Esta frecuencia se irá repitiendo hasta completar el total de inspectores, administrativos y técnicos de la estación.

El inicio de la rotación de cada año se acordará con cada centro.

Las estaciones ITV de 70 horas que no cuenten con un sistema de refrigeración abrirán en el periodo de verano con todo el personal en un solo turno de 7:00 a 14:00. Se considera periodo de verano las 17 semanas posteriores al primer lunes tras el 31 de mayo.

En el Anexo III, se recoge la posibilidad de reforzar las mañanas en las Estaciones ITV donde por las características se pudiera y no existieran problemas de capacidad. La descripción de este sistema y sus condicionantes vendrán recogidos en el citado anexo.

• Estaciones de 40 horas:

En el periodo fuera de verano, se establecen dos turnos para facilitar las recuperaciones: Turnos si la apertura de la Estación sigue la opción 1:

Turno 1 - Horario de mañana (3 días a la semana) De 08:00 a 15:00 y horario continuado (2 días a la semana De 10:30 a 17:30.

Turno 2 - Horario de mañana (3 días a la semana) de 08:00 a 15:00 y horario continuado (2 días a la semana) de 11:00 a 18:00.

Horario de Sábado: De 8:00 a 13:00.

La estación ITV decidirá por unanimidad si el turno T se hace con este sistema o con el horario de jornada partida que sería el siguiente:

Turnos si la apertura de la Estación sigue la opción 2:

Turno 1 - Horario de mañana (de lunes a viernes): de 7:30 a 13:30 y 2 tardes alternas de 16:00 a 18:30.

Turno 2 - Horario de mañana (de lunes a viernes): de 8:00 a 14:00 y 2 tardes alternas de 16:00 a 18:30.

Horario de Sábado: De 8:00 a 13:00.

Horario de verano (17 semanas posteriores al primer lunes tras el 31 de mayo):

- De lunes a viernes: de 07:00 a 14:00.

- Sábado: de 8:00 a 13:00.

El horario de los sábados que tengan que trabajar será de 8:00 a 13:00 todo el año.

En el periodo de verano habrá un solo turno de 7:00 a 14:00 con todo el personal de la estación.

Estos turnos serán rotatorios entre los trabajadores del centro, salvo pacto o acuerdo entre los trabajadores.

El inicio de la rotación de cada año se acordará con cada centro.

Apertura y cierre de las estaciones ITV:

Con carácter general, independientemente del horario de apertura de la estación, para la apertura de las estaciones se planificará cada semana a los trabajadores que realicen la apertura del centro con 15 minutos de anterioridad que acabaran su jornada también 15 minutos antes. Para el cierre no es necesario planificar a ningún trabajador.

16.3. Horarios y turnos para el personal que salga en las líneas móviles de las estaciones de ITV:

De acuerdo a la resolución actualmente en vigor de la Secretaría General de Industria y Minas por la que quedan sin efecto las autorizaciones concedidas para las unidades móviles agrícolas y unidades móviles de ciclomotores, los trabajadores que estaban asignados preferentemente o exclusivamente a las mismas, se incorporarán a los horarios y turnos ordinarios de sus estaciones de adscripción.

La prestación del servicio de las nuevas líneas «móviles mixtas» adscritas a las distintas estaciones de ITV se llevará a cabo con el personal inspector de cada estación que esté cualificado en las categorías de vehículos para las que están autorizadas las líneas móviles y rotarán entre ellos. Este servicio se prestará siempre en turno de mañana, de la Estación ITV, es decir de 7:00h a 14:30h.

Solo saldrá el personal inspector, técnico y administrativo necesario para realizar todo el proceso de inspecciones, siendo como mínimo dos trabajadores cuando proceda.

En periodos señalados, como por ejemplo la campaña de la aceituna, las líneas móviles afectadas tendrían doble turno, por lo que los trabajadores que salgan por la tarde tendrán turno de 7 horas y no trabajarán los sábados.

- Turno Mañana: De 7:00 a 14:30 (hora de salida y llegada a la estación ITV).

- Turno Tarde: La hora de inicio se planificará de manera que permita a los inspectores del turno de mañana estar a las 14:30 horas en la estación de vuelta, es decir, la hora de salida resulta de restar a las 14:30 horas el tiempo de desplazamiento de ida y vuelta. La hora de fin de la jornada será la correspondiente a 7 horas desde su hora de salida, incluyendo el desplazamiento de vuelta.

16.4. Horarios y turnos para el personal de metrología:

El personal verificador y administrativo de las sedes provinciales del laboratorio de metrología tendrá las mismas condiciones que los inspectores y administrativos de las estaciones de ITV en las que trabajan, con independencia de los horarios y otras condiciones que hubieran estado disfrutando antes del presente convenio.

El personal verificador que también es conductor adaptará su horario y rotaciones de turnos a las necesidades del servicio, previa comunicación de los cambios de turno con al menos 1 semana de antelación.

El personal de Metrología de la Central tendrá el mismo horario que el resto del personal de las oficinas centrales.

16.5. Horarios de las jefaturas de estación de ITV:

Las jefaturas de las estaciones ITV cumplirán el cómputo horario anual y tendrán flexibilidad horaria.

16.6. Horarios y jornadas del personal de las oficinas centrales.

Se diferencia entre 2 tipos de jornadas en oficinas centrales:

1. Jornada de invierno: Comprende desde el primer lunes de la semana en que se inicia el mes de octubre hasta el primer domingo de junio. En jornada de invierno se realizarán 7,25 horas diarias en jornada continua de lunes a viernes, pudiendo entrar a partir de las 07:00 horas y no pudiendo salir antes de las 14:00 horas.

2. Jornada estival: Se considera periodo de verano las 17 semanas posteriores al primer lunes tras el 31 de mayo. En jornada estival se realizarán 6,75 horas diarias en jornada continua de lunes a viernes, pudiendo entrar a partir de las 07:00 horas y no pudiendo salir antes de las 14:00 horas.

Se establece una presencia mínima obligatoria diaria continuada para todos los tipos de jornadas entre las 9:00 y las 14:00h.

La regularización del tiempo de trabajo del párrafo anterior se realizará en los quince días posteriores elegidos a conveniencia del trabajador, de forma presencial en oficinas centrales, siendo el tiempo mínimo de recuperación de 20 minutos por jornada (no se podrá recuperar en teletrabajo). El tiempo de recuperación tendrá como único límite el de 12 horas entre jornadas y no se tendrá en cuenta el límite de 9 horas diarias ordinarias

establecidas con carácter general en el estatuto de los trabajadores, siempre que el trabajador así lo elija.

Artículo 17. Vacaciones.

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

17.1. Vacaciones para el personal de las estaciones ITV y para el personal de las sedes provinciales del laboratorio de metrología.

El personal inspector, administrativo y técnico de las estaciones ITV y el personal de las sedes provinciales del laboratorio de metrología disfrutará sus vacaciones durante 21 días (15 días de lunes a viernes) en las trece semanas posteriores al primer lunes tras el 14 de junio y 9 días (7 días de lunes a viernes) en el resto del año. A estos 9 días se le unirán 12 días adicionales (8 de lunes a viernes) de permiso retribuido por acumulación de horas, lo que supone un total de 3 semanas completas de descanso fuera del periodo estival.

Estos 8 días (de lunes a viernes) de permiso retribuido por acumulación de horas se recuperarán durante todo el año uniéndolos a la jornada laboral del trabajador.

Los cuadrantes de vacaciones del personal inspector, administrativo y técnico están contenidos en el Anexo IV en función del número de trabajadores, siendo los turnos indicados rotativos entre todas las personas trabajadoras que rotan.

Los cuadrantes de vacaciones del personal técnico se realizarán entre los técnicos de su misma estación de ITV, en caso de que no sea posible se hará entre técnicos de estaciones próximas, lo cual se hará de manera coordinada entre las jefaturas de las estaciones de ITV afectados y las jefaturas de área, siguiendo en la medida de lo posible el mismo esquema establecido en el Anexo IV para inspectores. Los cuadrantes de vacaciones del personal verificador de las sedes provinciales del laboratorio de metrología se harán entre el propio personal verificador, siguiendo el esquema del Anexo IV, no entrando en la misma rotación que el personal inspector. La jefatura de metrología realizará dicho cuadrante y lo comunicará a las jefaturas de las estaciones afectadas para que combinen sus periodos de vacaciones con el desempeño de funciones de ITV y metrología incluyéndose en los cuadrantes establecidos en las Estaciones ITV.

Las jefaturas de las estaciones ITV disfrutarán sus vacaciones durante 30 días naturales (22 días de lunes a viernes) durante cualquier periodo del año coordinándose con el resto de las jefaturas de estación de su provincia y su jefatura de área, atendiendo siempre a las necesidades del servicio.

Las jefaturas de área disfrutarán sus vacaciones durante 30 días naturales (22 días de lunes a viernes) durante cualquier periodo del año coordinándose con el resto de las jefaturas de estación de su provincia, atendiendo siempre a las necesidades del servicio.

Los subdirectores disfrutarán sus vacaciones durante 30 días naturales (22 días de lunes a viernes) durante cualquier periodo del año coordinándose con la dirección de la que dependa, atendiendo siempre a las necesidades del servicio.

En el caso de que los trabajadores de un mismo grupo operacional en el momento de elegir los periodos de vacaciones no se pusieran de acuerdo por mayoría, prevalecerá el criterio de antigüedad dentro del centro, es decir, el primer año elegirá primero el trabajador más antiguo, después el siguiente más antiguo, y así sucesivamente. En los años siguientes, el trabajador que eligió primero el año anterior elegirá el último, el que eligió segundo elegirá ahora el primero y así sucesivamente. No se podrá cambiar el sistema salvo que la mayoría del grupo operacional afectado del centro de trabajo esté de acuerdo.

17.2. Peculiaridades del personal fijo discontinuo.

El personal fijo discontinuo tendrá los mismos derechos que el personal fijo ordinario en materia de vacaciones. No obstante, la fecha de disfrute de las mismas se deberá adaptar a las necesidades conexas a sus respectivos llamamientos, de modo que la empresa podrá excluir determinados periodos de disfrute de acuerdo con sus

necesidades organizativas, lo que se comunicará convenientemente a los afectados, siempre ajustándose a la legislación vigente. El personal fijo discontinuo no entrará en ningún caso en el sistema de rotación de vacaciones del personal fijo ordinario y, por tanto, no se verán obligados a fraccionar el disfrute de sus vacaciones.

17.3. Vacaciones para el personal de las oficinas centrales.

El cuadrante de vacaciones anual del personal de las oficinas centrales será establecido en cada Unidad en el mes de marzo de cada año, tratando de evitar la ausencia de más de un tercio de la misma ocupación y puesto, estableciéndose, en todo caso, conforme a las necesidades de la Unidad.

Las vacaciones de las jefaturas de unidad de oficinas centrales serán coordinadas con su Subdirección o Dirección, atendiendo siempre a las necesidades del servicio.

17.4. Vacaciones para el personal inspector, administrativo y técnico de las estaciones ITV y para el personal de las sedes provinciales del laboratorio de metrología con reducción de jornada por guarda legal.

El personal inspector, administrativo y técnico de las estaciones ITV y para el personal de las sedes provinciales del laboratorio de metrología, que disfrute de una jornada reducida, elegirá en el momento de acordar las vacaciones si va a hacer uso de los 8 días adicionales (de lunes a viernes) recuperables o mantiene los 30 días naturales de vacaciones (22 días laborables).

Estos trabajadores entrarían en rotación con el resto del personal de la estación, pudiendo elegir una de las siguientes opciones:

a) Periodo vacacional fraccionado en dos periodos, uno de 3 semanas en periodo de verano y 7 días laborables fuera del periodo de verano. En este caso cobraría el 50% de la Bolsa de Compensación de Horas.

b) Mismas vacaciones que el resto del personal de su grupo operacional. En este supuesto, el personal con reducción de jornada cobraría el importe íntegro de la Bolsa de Compensación de Horas.

Artículo 18. Festivos.

1. Tendrán la consideración de festivos, los prefijados en los calendarios laborales aplicables a cada centro de trabajo, según las disposiciones de carácter oficial dictadas por la Autoridad Laboral.

2. Los días de Fiestas Mayores establecidos localmente en un número de 4 días, Lunes, Martes y Miércoles Santo, los días laborables de lunes a viernes comprendidos entre el 26 de diciembre y el 6 de enero tendrán las siguientes jornadas especiales, cumpliendo en todo caso con el cómputo anual establecido:

a) Para todos los centros ITV y en las Sedes provinciales del laboratorio de Metrología se establece una jornada continuada de 7:00 a 14:00 horas.

b) Para las Oficinas centrales se establece una jornada que como mínimo debe ser de 6 horas diarias en jornada continua, a partir de las 07:00 horas y no pudiendo salir antes de las 14:00 horas, sin perjuicio del cómputo anual de cada trabajador.

3. Se declaran festivos por convenio los días 24 y 31 de diciembre. Cuando estos coincidan con días de fin de semana, podrán ser disfrutados como días de asuntos propios adicionales, entrando en el sistema de un tercio de ausencias del personal de ITV o unidad en turno correspondiente y acordado con el responsable.

4. El Sábado Santo y el sábado de Fiestas Mayores será considerado inhábil para las estaciones de ITV y el viernes de Fiestas Mayores será considerado inhábil para las oficinas centrales, todo ello con cargo al cómputo obligatorio.

Artículo 19. Traslados forzosos.

El traslado definitivo de trabajadores a un centro de trabajo distinto al que se encuentra adscrito, que exija cambios de residencia, requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial.

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

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

Se establece como compensación por los gastos causados por el traslado de una cantidad consistente en cuatro meses de salario bruto, usándose como base de cálculo para el mismo el salario medio diario obtenido en los 12 meses inmediatamente anteriores al traslado. Esta indemnización es total e incluye todos los gastos derivados del traslado contemplados en el artículo 40 del Estatutos de los Trabajadores, como de viaje, mudanza, alquiler escolarización y cualquier otro vinculado al cambio de domicilio.

El contenido del presente acuerdo no resulta de aplicación a los traslados voluntarios, ni a los derivados de la elección de nuevo centro de trabajo realizada por los fijos discontinuos.

Cuando se produzcan plazas vacantes en los distintos centros de trabajo de la empresa, así como cuando se produzcan aperturas de nuevos centros de trabajo, se convocará un Concurso de Traslados para ocupar las mismas por el personal indefinido. La Representación Legal de los Trabajadores será informada de todas las vacantes.

La empresa junto con la Representación Legal de los Trabajadores participará en todo el proceso de dicho concurso de traslados.

Artículo 20. Traslados voluntarios.

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa podrán solicitar voluntariamente un traslado por su propio interés a otro centro de trabajo de VEIASA, tras el correspondiente concurso de traslados que se lleve a cabo.

Este traslado no conllevará ninguna compensación económica a cargo de la empresa.

Artículo 21. Permutas.

La empresa podrá autorizar entre personal fijo, fijo discontinuo durante el periodo de actividad o indefinido no fijo, la permuta de puestos de trabajo de idéntica naturaleza, siendo este un procedimiento por el que dos o más trabajadores, pueden intercambiar, de manera temporal y simultánea sus centros de trabajo, siempre y cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Pertenencia al mismo grupo profesional.
- b) No perturbe el funcionamiento conforme a los descansos.

Las permutas solicitadas serán informadas a la representación legal de los trabajadores.

Para el personal eventual la empresa podrá autorizar las permutas entre trabajadores motivada por la cercanía a las residencias habituales de ambos trabajadores u otras circunstancias de conciliación familiar que beneficien a ambos, siempre que la normativa de aplicación lo permita.

Artículo 22. Teletrabajo.

1. Se considera teletrabajo la realización de la actividad laboral que se desarrolla en el domicilio de la persona trabajadora o el lugar elegido por ésta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular, mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

2. Las personas trabajadoras podrán acogerse al teletrabajo en aquellos supuestos contemplados en la legislación vigentes y siempre que acrediten que cuentan con los

medios adecuados en el lugar elegido por el trabajador y que estos son acordes a las exigencias mínimas en materia preventiva. La empresa proveerá todos los medios tecnológicos necesarios para el desarrollo de su trabajo, como equipo informático adecuado, software y servicio de asistencia técnica.

3. El teletrabajo en VEIASA se regirá por lo dispuesto en la normativa general de aplicación y, especialmente, en la normativa autonómica de aplicación, en el presente convenio colectivo y en el protocolo propio de la empresa.

CAPÍTULO III

Conciliación y permisos

Artículo 23. Permisos retribuidos.

El trabajador o trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a retribución por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer grado por consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con el trabajador o trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, cinco días hábiles.

Cuando se trate de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de cuatro días hábiles.

A los efectos del presente artículo, se entenderá por enfermedad grave:

- Todos los procesos patológicos en los que se produzca hospitalización no ambulatoria.

- Aquellos supuestos en los que, aun sin hospitalización, exista intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario.

- Las enfermedades graves incluidas en el anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo en el sistema de la Seguridad Social de la prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

- Aquellas enfermedades en que, sin producirse hospitalización, la gravedad quede acreditada expresamente mediante informe médico.

- El parto sin ingreso hospitalario. A los solos efectos del disfrute de este permiso y exclusivamente para familiares dentro del primer grado de consanguinidad, el parto sin ingreso hospitalario tendrá la consideración de proceso patológico con hospitalización.

Cuando se trate de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles, cuando sea en distinta localidad. En el caso de fallecimiento de familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

El disfrute de este permiso podrá ejercitarse bien de forma consecutiva desde el inicio del hecho causante, o bien de modo no consecutivo, siempre y cuando, en este último supuesto, lo permitan las necesidades del servicio y en tanto persistan las circunstancias que dan derecho a este permiso.

Todo lo anterior se entenderá sin perjuicio de las especialidades aplicables a las familias monoparentales conforme a la normativa vigente.

b) Un día laborable por traslado de domicilio dentro de la misma localidad, dos días laborables si es a distinta localidad y tres días laborables si el traslado es a otra provincia.

c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine en el capítulo de acción sindical.

d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración, entendiéndose por días, la jornada completa de trabajo, aunque los exámenes o pruebas sólo afecten a parte de la misma. Este permiso tiene como finalidad poder concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales. Deben entenderse incluidos en el concepto de «exámenes finales y pruebas definitivas de aptitud» los exámenes parciales liberatorios y las pruebas selectivas convocadas por las Administraciones Públicas, así como las pruebas para la obtención de certificados de profesionalidad.

e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas 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, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de trabajadoras embarazadas incluye también a las personas trabajadoras trans gestantes.

f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

Todo lo anterior se entenderá sin perjuicio de las especialidades aplicables a las familias monoparentales conforme a la normativa vigente.

g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

h) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador/a tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

El personal tiene derecho a disfrutar de un permiso por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral. Las solicitudes deberán presentarse con una antelación suficiente en función de la previsibilidad del hecho causante, para permitir su valoración, la garantía de la satisfacción de las necesidades del servicio y la adecuada planificación de los recursos humanos.

Se entiende como deber inexcusable de carácter público o personal la obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento le pueda genera una responsabilidad de índole penal, civil o administrativa.

En consecuencia, pueden considerarse como manifestaciones de dicho deber, a título de ejemplo: la pertenencia a un jurado, el deber de comparecer en aquellos procesos en donde el personal concurriese en calidad de testigos o de peritos, y el cumplimiento de las resoluciones judiciales cuando impliquen actos que exijan ausentarse del puesto de trabajo.

Asimismo, se incluyen en el concepto de deber inexcusable, los deberes de carácter cívico como, por ejemplo, la participación en procesos electorales y el ejercicio del derecho de sufragio, así como el desempeño de cargos electivos en las Administraciones Locales, tales como la asistencia a plenos o comisiones de gobierno que coincidan con el horario de trabajo, y solo por el tiempo imprescindible. No podrán considerarse como supuestos en los que cabría la concesión de este permiso todas aquellas actuaciones que impliquen la presencia de la persona interesada y puedan realizarse fuera del horario de trabajo y cuyo incumplimiento no le genere responsabilidad.

En cuanto al cumplimiento de deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, será requisito indispensable que se justifique una situación de dependencia directa, tanto permanente como transitoria, respecto del titular del derecho y que se trate de una situación no protegida por los restantes permisos previstos en la normativa aplicable. En este sentido, se prevé el permiso para acompañar al cónyuge o pareja de hecho o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que precise asistencia médica, por el tiempo indispensable.

k) Por asuntos particulares, conforme a lo establecido en el artículo 26 relativo a asuntos particulares y días horas a recuperar.

l) Por matrimonio o constitución de pareja de hecho, ya sea mediante inscripción registral o mediante formalización en documento público, en los términos establecidos en la normativa vigente de la Comunidad Autónoma de Andalucía, quince días naturales consecutivos, pudiéndose disfrutar de alguna de las siguientes formas:

- A partir del hecho causante (comprendiendo el día en que se celebre el matrimonio o se constituya la pareja de hecho, considerando en este último supuesto el día de la notificación de la resolución de inscripción en el registro correspondiente, el día en que deba entenderse estimada la solicitud conforme a la normativa vigente en materia de parejas de hecho, o bien el día en que se formalice el documento público de constitución de la pareja de hecho).

- En el periodo de un año desde la fecha del hecho causante.

En el caso de que este permiso ya se haya disfrutado, no se devengará un nuevo permiso de esta naturaleza si se solicita con quien ya estuviese vinculado el trabajador o trabajadora.

Todos los permisos regulados en el presente Convenio Colectivo serán accesibles para todas las personas trabajadoras en condiciones de igualdad, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar, garantizándose su aplicación conforme a la normativa vigente en materia de igualdad de trato y no discriminación.

Artículo 24. Permisos y suspensiones por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género o de violencia sexual y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.

En todo caso se concederán los siguientes permisos y operarán las suspensiones de los contratos de trabajo:

a) Suspensión del contrato por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de diecinueve semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Esta suspensión podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración de esta suspensión no se verá reducida, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

Todo lo anterior se entenderá sin perjuicio de las especialidades aplicables a las familias monoparentales conforme a la normativa vigente.

b) Suspensión del contrato por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de diecinueve semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de esta suspensión, podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Esta suspensión se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.

El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

Esta suspensión podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, la suspensión por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de esta suspensión se podrá participar en los cursos de formación que convoque la empresa.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

Todo lo anterior se entenderá sin perjuicio de las especialidades aplicables a las familias monoparentales conforme a la normativa vigente.

c) Suspensión del contrato del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de diecinueve semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Esta suspensión podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute podrá llevarse a cabo de manera interrumpida dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En el caso de que se optara por su disfrute con posterioridad a la semana diecinueve de la suspensión por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 23, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

Esta suspensión podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, esta suspensión se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de esta suspensión, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la empresa.

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estas suspensiones se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor trabajador, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los trabajadores y trabajadoras que hayan hecho uso de la suspensión por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo correspondiente, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

d) Permiso por razón de violencia de género o de violencia sexual sobre la mujer trabajadora: las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer o de violencia sexual, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación.

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la trabajadora pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

e) Suspensión por cuidado de hijo menor, afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el trabajador/a tendrá derecho, siempre que ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo o hija menor de edad, afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria

concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o guarda con fines de adopción cumpla los 23 años. A estos efectos, el mero cumplimiento de los 18 años del hijo o del menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción, no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla los 23 años en los supuestos en que el padecimiento del cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla 26 años si, antes de alcanzar los 23 años, acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarias de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el trabajador/a tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que la otra persona progenitora, adoptante o guardadora con fines de adopción o acogedora de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiaria de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Cuando la persona enferma contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho al permiso quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Todo lo anterior se entenderá sin perjuicio de las especialidades aplicables a las familias monoparentales conforme a la normativa vigente.

f) Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los trabajadores y trabajadoras que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los trabajadores y trabajadoras amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

g) Permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años: tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan.

Este permiso, constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Cuando las necesidades del servicio lo permitan, corresponderá a la persona progenitora, adoptante o acogedora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de quince días y realizándose por semanas completas.

Cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad/centro de trabajo en la que ambas presten servicios, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

h) Permiso de cuatro semanas adicionales para la madre biológica por nacimiento de hijo e hija, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

Una vez agotado el permiso por nacimiento de hijo o hija para la madre biológica, ésta tendrá derecho a un permiso adicional retribuido de cuatro semanas, así como en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

Este permiso es intransferible al otro progenitor, adoptante, guardado o acogedor, y se disfrutará de forma ininterrumpida una vez finalizado el permiso por nacimiento de hijo o hija, o del permiso de adopción, guarda con fines de adopción o de acogimiento.

No obstante, lo dispuesto en el párrafo anterior, en el caso de que ambos progenitores trabajen, el disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de forma interrumpida en el plazo de doce meses a contar desde la fecha de nacimiento de hijo o hija, de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada periodo de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

Este permiso adicional podrá acumularse a los días que correspondan por vacaciones y asuntos particulares.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

Todo lo anterior se entenderá sin perjuicio de las especialidades aplicables a las familias monoparentales conforme a la normativa vigente.

i) Permiso adicional al permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

Una vez agotado el permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción o acogimiento, o adopción de un hijo o hija, y a continuación del mismo, el personal dispondrá de un permiso adicional de 4 semanas, o de las que corresponda en caso de discapacidad del hijo o hija y por cada hijo o hija a partir del segundo en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Este permiso es intransferible al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor, y se disfrutará de forma ininterrumpida una vez finalice el permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

00333452

No obstante, lo dispuesto en el párrafo anterior, en el caso de que ambos progenitores trabajen, el disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de forma interrumpida dentro de los doce meses siguientes a contar desde la fecha de nacimiento de hijo o hija, de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada periodo de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

Este permiso adicional podrá acumularse a los días que correspondan por vacaciones y asuntos particulares.

A los efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

Todo lo anterior se entenderá sin perjuicio de las especialidades aplicables a las familias monoparentales conforme a la normativa vigente.

Artículo 25. Permiso retribuido para trabajadoras en estado de gestación.

Las trabajadoras en estado de gestación disfrutarán de un permiso retribuido a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto. En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo hasta la fecha de parto.

Artículo 26. Permiso por asuntos particulares y días horas a recuperar

Se establece el siguiente régimen de escalado de días de permiso por asuntos particulares y días horas a recuperar durante la vigencia del presente Convenio:

Año de vigencia del convenio	Días de aapp	Horas disponibles a recuperar
2026	4	28
2027	6	14

Una vez transcurrido los 2 años iniciales de vigencia del convenio, estos 6 días de asuntos particulares quedarán consolidados, así como las 14 horas disponibles a recuperar.

Se disfrutarán a libre elección del empleado, en la fecha que estime conveniente, notificándolo a su jefatura con antelación, con la salvedad de que no podrán disfrutar simultáneamente más de 1/3 de cada ocupación/puesto disponible dentro del turno, si en la operación de cálculo se obtuviera un decimal superior a cinco, se tomará el entero superior. Quedan fuera del cómputo de ese 1/3 las bajas por enfermedad o accidente y vacaciones que no hayan sido sustituidas, así como el crédito sindical planificado.

El disfrute de las horas a recuperar no disminuirá la jornada laboral máxima anual de horas efectivas pactadas para los años de duración del presente Convenio.

El preaviso necesario para el disfrute de dichos permisos por asuntos particulares y días horas a recuperar se llevará a cabo de acuerdo con lo siguiente:

- Hasta 1 día individualmente. Preaviso de 5 días laborables.
- Hasta 2 días acumulados. Preaviso de 7 días naturales.
- A partir de 3 días y hasta 8 días acumulados. Preaviso de 10 días naturales.

Los permisos por asuntos particulares solo podrán acumularse al periodo normal de vacaciones, siempre que se cumpla con las reglas establecidas en el artículo relativo a vacaciones recogidas en el Anexo IV. En el supuesto de no acumular este permiso por asuntos particulares a las vacaciones, el preaviso de su disfrute será conforme a lo establecido anteriormente.

Los permisos por asuntos particulares sólo pueden disfrutarse por días enteros. Los días horas a recuperar podrán disfrutarse en fracción mínima de una hora.

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

Los días horas a recuperar se recuperarán siempre con un mínimo de 17 minutos diarios unidos a la jornada laboral y de forma productiva a partir de este mínimo múltiplo de la siguiente forma:

- Durante todo el año el tiempo correspondiente a los mismos.
- A medida que se disfruten.
- Convalidando las horas a recuperar con el equivalente de la bolsa de horas disponibles.
- Trabajando de manera voluntaria los sábados que no correspondan.
- En el caso de que la estación lo permita (capacidad, horarios, etc.) también podrá recuperarse de lunes a viernes.

Durante los días de Fiestas Mayores, el Lunes, Martes y Miércoles Santo, los días laborables comprendidos entre el 24 y el 31 de diciembre y entre el 1 y el 6 de enero, la toma de días de descanso excepcionales recuperables se organizará de forma que no se supere el número de tres inspectores por línea simultáneamente. A tal efecto, dicha organización será acordada entre los trabajadores, a través de su representación legal, y la jefatura de estación, prevaleciendo el criterio de rotación entre todos los inspectores.

Cuando el descanso se produzca en los días de Navidad el periodo de recuperación se extenderá hasta el 28 de febrero del año siguiente.

Durante aquellas situaciones en las que el trabajador/a, no realice la prestación efectiva de sus funciones (IT, prestación por nacimiento y cuidado del menor, ausencias que se produzcan por días completos...), no se considerará como recuperado a efectos del disfrute de dichos días/horas. En caso de haberla recuperado y no haberla podido disfrutar en el año, podrá disfrutarla.

Además de los días de permiso por asuntos particulares antes indicados, el personal de VEIASA tendrá derecho al disfrute de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día hábil adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. Dichos días se podrán disfrutar desde el primer día laborable del año de cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

Los días de permiso por asuntos particulares se devengarán por año completo de servicio activo o parte proporcional en función del tiempo de servicios activo a lo largo del año, redondeando al alza las fracciones iguales o superiores a medio día, siempre que se haya generado el derecho al disfrute del primer día.

El disfrute de los días de asuntos particulares estará supeditado en todo caso a la previa autorización del superior, pudiendo utilizarlas hasta el 31 de enero del año siguiente al que corresponden.

Artículo 27. Vacaciones por antigüedad.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en VEIASA que se especifican a continuación, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días adicionales de vacaciones:

- Quince años de antigüedad: un día hábil.
- Veinte años de antigüedad: dos días hábiles.
- Veinticinco años de antigüedad: tres días hábiles.
- Treinta o más años de antigüedad: cuatro días hábiles.

Estos días se podrán disfrutar desde el primer día laborable del año de cumplimiento de los correspondientes años de antigüedad.

Estos días de vacaciones por antigüedad solo podrán acumularse al periodo normal de vacaciones, siempre que se cumpla con las reglas establecidas en el artículo 17 del presente Convenio relativo a vacaciones. En el supuesto de no acumular este permiso a las vacaciones, el preaviso de su disfrute será conforme a lo establecido en el artículo anterior, relativo a asuntos particulares y días/horas a recuperar.

El disfrute de los días de vacaciones por antigüedad estará supeditado en todo caso a la previa autorización del superior, pudiendo utilizarlas hasta el 31 de enero del año siguiente al que corresponden.

Artículo 28. Bolsa de horas de libre disposición.

Se dispondrá de una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí, de hasta un 5% de la jornada anual y recuperable en un período máximo de tres meses.

Esta bolsa de horas irá dirigida, de forma justificada, al cuidado, atención y enfermedad de personas mayores, personas discapacitadas, hijos e hijas y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como para otras necesidades relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral debidamente justificadas. Estas horas se recuperarán de forma productiva. Este permiso no será acumulativo al disfrute de los días/horas a recuperar, pudiendo disfrutar como máximo (entre ambos permisos) el tiempo máximo que se define en el presente artículo.

El disfrute de la bolsa de horas de libre disposición estará supeditado en todo caso a la previa autorización del superior, pudiendo utilizarlas hasta el 31 de enero del año siguiente al que corresponden.

Artículo 29. Sistema específico de jornada continuada.

a) Supuesto de hecho que da derecho al disfrute de la jornada continuada:

Cuidado, atención y enfermedad de personas mayores, personas discapacitadas, hijos e hijas, y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como para otras necesidades relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, debidamente justificadas.

b) Condiciones de disfrute:

Permite las siguientes adaptaciones de la forma de realizar la jornada de trabajo semanal, siempre dentro del horario de apertura del centro:

- Realizar el suplemento de jornada en horario de mañana.
- Acumular la jornada semanal en menos de 5 días, con la posibilidad de realizar la jornada del día o días no trabajados tanto en horario de mañana como de tarde.
- Esta medida está sujeta a las necesidades del servicio.

c) La jornada continuada se concederá a petición de la persona interesada.

Artículo 30. Reducción de jornada por recuperación de enfermedad o accidente.

Tras la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia o de otros tratamientos de especial gravedad debidamente justificados, y para contribuir a su plena recuperación en estos procesos de especial dificultad, el personal afectado podrá solicitar una reducción de jornada de trabajo para incorporarse a su puesto de trabajo de forma progresiva durante el primer mes tras su reincorporación como consecuencia del alta médica, percibiendo la totalidad de sus retribuciones. Esta reducción de jornada será de un mínimo del 50% las dos primeras semanas, de un 20% la tercera semana, y de un 10% hasta el final de la duración de la misma. Se concretarán entre empresa y trabajador las condiciones de disfrute de esta reducción de jornada.

Artículo 31. Justificación de las ausencias.

Todas las ausencias, además de su registro mediante las herramientas informáticas requerían a la mayor brevedad posible aviso a su superior jerárquico y la justificación en su caso.

CAPITULO IV**Régimen retributivo****Artículo 32. Salario base y complementos salariales.**

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

A) Salario base:

A-1 = 12 pagas anuales.

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

- B) Antigüedad.
- C) Complemento de beneficios (septiembre).
- D) Plus Eficiencia desempeño / Plus Operacional Básico (12 pagas).
- E) Plus de absentismo (12 pagas).
- F) Complemento Específico (12 pagas).
- G) Dedicación exclusiva o Factor de incompatibilidad (12 pagas).
- H) Bolsa Compensación Horas.
- I) Quebranto de moneda.
- J) Plus Jefatura.
- K) Jefatura de Área.
- L) Plus subdirección.
- M) Horas extraordinarias (en su caso).
- N) Complemento nivel superior.
- Ñ) Complemento de productividad (conforme a la Disposición Adicional Séptima).
- O) Complemento transitorio absorbible.

Para los años de vigencia del presente Convenio Colectivo los conceptos salariales, por niveles, serán el resultado de aplicar sobre los años anteriores respectivos el porcentaje de incremento según lo marcado por las leyes presupuestarias que sean de aplicación.

Artículo 33. Salario base.

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

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

El Salario Base Anual por niveles para 2026 será el figurado en el Anexo V.

Gratificaciones Extraordinarias. Las dos gratificaciones extraordinarias previstas se harán efectivas al 20 de junio y al 20 de diciembre y su cuantía queda fijada para cada devengo en el importe del salario base, y antigüedad mensual. Dichas gratificaciones se devengarán, en todo caso, en proporción al tiempo trabajado y al nivel salarial ostentado durante el semestre natural en que se satisfagan.

Artículo 34. Antigüedad.

El personal comprendido en este Convenio Colectivo percibirá aumentos periódicos por años de servicio consistente en el abono de trienios en la cuantía reflejada en Anexo V para 2026, que se abonará en la misma forma que el Salario Base.

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

Serán computables los servicios prestados en período de prueba. Para computar la antigüedad de los trabajadores a efectos exclusivamente del pago de este complemento, se tendrá en cuenta la antigüedad devengada desde el último contrato por VEIASA o del anterior, siempre que entre ambos medie un tiempo inferior a tres meses.

Artículo 35. Complemento de beneficios.

Se abonará el 20 de septiembre el importe correspondiente a una gratificación extraordinaria anual por niveles, siempre que los resultados después de impuestos del ejercicio anterior aprobados por la Junta General de Accionistas arrojen beneficios y éstos superen el 5% de los ingresos de explotación.

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

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

Artículo 36. Plus de Eficiencia del Desempeño (PED) y Plus de Operaciones Básico (POB).

a) Plus de Eficiencia del Desempeño (PED).

Este plus aplica exclusivamente al personal que NO forma parte del colectivo de inspectores, verificadores que realicen inspecciones, administrativos ITV, técnicos de ITV y jefaturas de estación.

Consiste en el abono de una cantidad fija recogida en las tablas salariales, que se devengará mensualmente por cada trabajador de este colectivo por el trabajo desarrollado vinculado a la correcta prestación de los servicios que realiza la empresa.

b) Plus de Operaciones Básico (POB).

Este plus aplica a inspectores, verificadores que realicen inspecciones, administrativos de ITV, técnicos de ITV y jefaturas de estación.

Consiste en el abono de una cantidad fija mensual y recogida en las tablas salariales, que se devengará mensualmente por cada trabajador de este colectivo por el trabajo desarrollado vinculado a la correcta prestación de los servicios que realiza la empresa.

Artículo 37. Plus de Absentismo.

Este plus es de carácter individual y se devengará mensualmente siempre que durante el mes anterior no haya tenido ausencias al trabajo. Su importe será el establecido en las tablas salariales que figura como Anexo V al presente convenio.

En consecuencia, se percibirá aún en casos de ausencias, indicándose a continuación cuales son recuperables y cuáles no, siempre que las mismas se hayan debido a las siguientes causas:

Se percibe, previa justificación, sin recuperación:

- DF (Días/horas a recuperar).
- BH (bolsa de horas/Ajuste de Cómputo).
- CJE (citación judicial empresa).
- FE (Formación Empresa, cursos, jornadas, seminarios convocados por la empresa)
- EF1 (Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho, parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona que conviva con la persona trabajadora y requiera su cuidado efectivo de aquella).

- FS(función sindical).
- MAT/PDH (matrimonio/constitución de pareja de hecho).
- RME (reconocimiento médico empresa).
- FA (Fallecimiento hasta 2.º grado).
- LAC (Lactancia o lactancia acumulada).
- PP (Preparación al Parto).
- AME (Asistencia médica de las trabajadoras embarazadas, en los casos del seguimiento del embarazo: ecografías, analíticas, curvas, etc.)
- PO (Asistencia médica relacionada con la patología de pacientes oncológicos).
- PCD (Asistencia médica relacionada con la patología de pacientes crónicos diagnosticados).

- VVG (Asistencia derivada de su condición de víctimas de violencia de género).
- AMPB (Asistencia médica propia del trabajador siempre que genere una situación de baja). No perderá el plus de absentismos si se recupera el tiempo en los casos de:
- AEx (Asistencia a exámenes).
- CJP (Citación judicial particular).
- FA (falta asistencia inferior a 60 minutos), a partir de 60 minutos no se percibe el plus de absentismo.

- AMP (Asistencia médica propia que no genere baja laboral).
- Deber inexcusable de carácter público. Ejemplo: asistencia a pleno remunerado, asistencia como Jurado, asistencia como miembro de mesa electoral.

00333452

- CD (Cambio de domicilio).
- AMF (Asistencia médica, para familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad).

A su vez, el plus de absentismo no lo devengará el trabajador por cualquier falta de asistencia o ausencia al trabajo en el mes de referencia, no incluida en las excepciones anteriores o en el caso de que no sea justificada válidamente.

Artículo 38. Complemento específico.

Se entiende por complemento específico aquella cantidad que se vincula al grupo y nivel desempeñado por cada persona trabajadora, variando por lo tanto según el grupo y al nivel al que pertenece, según se expresa en el Anexo V.

Para el nivel de inspector/verificador funcional (pre-base), administrativo funcional (pre-base), y operario funcional (pre-base), y al nivel de técnico base, inspector/verificador base, administrativo base y operario base, este complemento comenzaría a devengarse a partir de los 12 meses de trabajo efectivo en la empresa.

Este plus se devengará mensualmente, en 12 pagas anuales.

Artículo 39. Dedicación exclusiva o factor de incompatibilidad.

El personal de VEIASA, a excepción del nivel funcional pre-base de todos los grupos operacionales establecidos en el artículo 15 del presente Convenio, queda sujeto al régimen de incompatibilidades establecido en la Ley 5/2023 de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía, lo cual conlleva dedicación exclusiva a las funciones del personal de VEIASA.

Como compensación de esta dedicación exclusiva, se establece un complemento denominado “factor de incompatibilidad” que supone un 2,5% de las retribuciones recibidas por cada trabajador, calculada exclusivamente sobre el salario base anual y la paga de complemento de beneficios, distribuido en doce pagas ordinarias.

En el supuesto de que un trabajador de VEIASA desee llevar a cabo una segunda actividad de carácter privado, ya sea por cuenta propia o ajena, requerirá autorización de compatibilidad para su desempeño, de acuerdo con lo previsto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas. En el caso de reconocimiento de compatibilidad para desarrollo de una segunda actividad de carácter privado, no se devengará el complemento de factor de incompatibilidad regulado en este artículo.

Artículo 40. Bolsa compensación horas.

Exclusivamente para los técnicos, inspectores y administrativos de ITV y para el personal de las sedes provinciales del laboratorio de metrología, según lo contenido en el artículo 17.º del presente Convenio Colectivo, se establece una Bolsa por la Compensación de Horas derivadas de la adaptación para disfrute de descanso fuera del periodo estival.

La cuantía económica para 2026 por los 8 días hábiles disfrutados fuera de las 13 semanas de dicho periodo estival está reflejada en el Anexo V.

Artículo 41. Quebranto de moneda.

Todos aquellos trabajadores que realicen operaciones de caja y cuadre de la misma, percibirán un plus de quebranto de moneda recogido en el Anexo V del presente Convenio, a fin de responder de las eventuales pérdidas de efectivo de la misma.

Por su carácter indemnizatorio, este plus no se reducirá a los trabajadores que tengan reducción de jornada, dejándose de cobrar en caso de baja con IT de los trabajadores y de forma proporcional al tiempo que dure la baja.

El cobro de este complemento será incompatible con el cobro de la bolsa de compensación de horas.

Artículo 42. Plus de jefatura.

Como complemento de puesto de trabajo y como contraprestación a las responsabilidades encomendadas en materia de Calidad, Prevención de Riesgos Laborales, Recursos Humanos y Materiales de su ámbito, así como por la representación que le otorga la Dirección de la Empresa a nivel de su Unidad/Centro de Trabajo, se establecen el plus de jefatura:

Este plus lo percibirán las jefaturas de Unidad, así como el trabajador o trabajadora que ejerza estas funciones de forma temporal en proporción al tiempo que las realice, en función del número de trabajadores promedio anual del año anterior a su cargo, estableciéndose 4 tipos:

Unidades tipo A. Unidades de más de 30 trabajadores.

Unidades tipo B. Unidades entre 21 y 30 trabajadores.

Unidades tipo C. Unidades entre 10 y 20 trabajadores.

Unidades tipo D. Unidades hasta 9 trabajadores.

El importe correspondiente a cada tipología se establece en el Anexo V adjunto al presente convenio.

Durante el primer año de jefatura se percibirá el 50% del importe establecido en las tablas salariales, pasando a percibirse de manera íntegra al año de antigüedad en el puesto de jefatura.

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

Dicho plus no tendrá carácter consolidable y una vez que por el motivo que fuere dejasen de ostentar dichos puestos dejarán de percibir dicho plus, quedando consolidada la categoría profesional de Técnico Experto.

Artículo 43. Plus de jefatura de área.

Este plus lo percibirán las jefaturas de área por la dirección y coordinación a nivel provincial de los servicios de ITV. La cuantía del mencionado complemento se establece por el importe anual reflejado en el Anexo V. Este complemento será acumulativo al Plus de Jefatura correspondiente.

Dicho complemento no tendrá carácter consolidable y una vez que por el motivo que fuere dejasen de ostentar dichos puestos dejarán de percibir este plus.

Artículo 44. Plus de subdirector.

Este plus lo percibirán los Subdirectores ya que dirigen y coordinan desde diferentes ámbitos la actividad de la empresa en área de ITV y Metrología. La cuantía del mencionado complemento se establece en la cuantía anual reflejada en el Anexo V. Este complemento será acumulativo al plus de Jefatura correspondiente.

Dicho complemento no tendrá carácter consolidable y una vez que por el motivo que fuere dejasen de ostentar dichos puestos dejarán de percibir este plus.

Artículo 45. Horas extraordinarias.

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

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

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

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

Artículo 46. Complemento nivel superior.

Es aquel complemento que tiene el trabajador que cambia de grupo profesional de forma temporal y transitoria o durante el tiempo que desarrolle funciones de nivel superior, siempre que el grupo al que esté adscrito provisionalmente tenga una remuneración superior, así como durante el período de consolidación y entrenamiento previo al acceso definitivo a un nivel superior regulado en el artículo 63 del presente convenio. Su cuantía será la diferencia de retribución entre el grupo profesional propio y el que pasa a desarrollar temporalmente con los conceptos retributivos específicos del grupo profesional que ostenta temporalmente.

Estas retribuciones en ningún caso serán consolidables.

Artículo 47. Complemento transitorio absorbible.

En aplicación del artículo 6 del presente convenio colectivo se establece un complemento transitorio absorbible de carácter individual que se revisará anualmente, retrayéndose de este concepto el equivalente a las subidas salariales del convenio colectivo ya sean generales o individuales hasta su total desaparición.

Artículo 48. Indemnizaciones por razón del servicio.

Se aplicarán las indemnizaciones por razón del servicio para el resarcimiento de los gastos que se ocasionen en relación a los desplazamientos realizados por razón profesional en las circunstancias, condiciones y límites regulados en el Decreto 54/1989, de 21 de marzo, sobre indemnizaciones por razón del servicio de la Junta de Andalucía.

A estos efectos toda persona trabajadora desplazada ocasionalmente a otro centro de trabajo distinto al de su adscripción, que se encuentre a una distancia inferior a 40 kilómetros desde su centro de adscripción, se atenderá al horario y turnos del centro del trabajo de destino, fichando en éste a las horas de inicio y fin de su turno, devengándose los gastos de desplazamiento.

En los casos de distancias superiores a 40 kilómetros desde su centro de adscripción en razón de servicio se devengarán los gastos correspondientes al desplazamiento según la normativa anteriormente citada, siendo el tiempo empleado en el desplazamiento considerado como tiempo de trabajo efectivo que va al cómputo del trabajador (desde el centro hasta la llegada al centro de destino y regreso), sin en que en ningún caso pueda tener consideración de horas extraordinarias a los efectos de este convenio. En este caso, el trabajador fichará en el centro de destino a las horas de inicio y fin de su turno, siendo decisión del trabajador si pernocta en el municipio del centro de destino el día anterior devengándose también en ese caso los gastos correspondientes.

Específicamente para los trabajadores que desempeñan labores de metrología si el servicio a desarrollar se debiera prestar en el domicilio del cliente y al inicio de su jornada de trabajo, el tiempo empleado en el desplazamiento desde su domicilio al lugar donde realizar la verificación se considerará como tiempo de trabajo efectivo que se computará dentro del cómputo del trabajador, no considerándose en ningún caso como horas extraordinarias a los efectos de este convenio.

Artículo 49. Baja voluntaria.

El personal comprendido en el presente Convenio que se proponga cesar voluntariamente en el servicio habrá de comunicarlo mediante escrito dirigido a la Dirección de Recursos Humanos, al menos con 15 días de anticipación a la fecha en que se haya de dejar de prestar servicios.

El incumplimiento por parte del trabajador o trabajadora de la obligación de preavisar con la anticipada antelación dará derecho a VEIASA a descontar de la liquidación del mismo, el importe del salario de un día por cada día de retraso o aviso.

No obstante, lo anterior, y siempre que la duración del contrato de trabajo sea inferior a 15 días, deberá existir un preaviso de al menos dos días de anticipación respecto a la fecha en la que el trabajador o trabajadora dejará de prestar sus servicios.

CAPÍTULO V**Mejoras sociales****Artículo 50. Incapacidad temporal.**

Por cualquier causa de enfermedad o accidente que dé lugar a la situación de incapacidad temporal, así como en todos los días de ausencia por enfermedad o accidente que no den lugar a dicha incapacidad temporal, la totalidad del personal recibirá un complemento retributivo, desde el primer día de incapacidad o ausencia, que, sumado a la prestación del régimen de previsión social correspondiente, alcance hasta el máximo del 100% de sus retribuciones fijas desde el mes de inicio de la situación de incapacidad temporal o ausencia por enfermedad y hasta la finalización de dicha situación, siempre y cuando esté vigente la relación laboral.

Artículo 51. Mejoras en materia de prestación por nacimiento y cuidado del menor.

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

Artículo 52. Defensa jurídica.

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

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

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

Artículo 53. Seguros.

Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio se encuentran adheridas a la póliza de seguro colectivo de accidente de conformidad a lo establecido en la Disposición Adicional Octava de la Ley 3/2020, de 28 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2021, y las sucesivas leyes de presupuestos. Así mismo, se encuentran adheridas a la póliza suscrita por la Junta de Andalucía por responsabilidad civil y patrimonial.

Artículo 54. Gran invalidez o incapacidad permanente absoluta o total.

En el caso de que una persona trabajadora sea declarada en situación de gran invalidez o incapacidad permanente absoluta o total, mediante la correspondiente resolución administrativa firme, la empresa buscará opciones para adaptar el puesto de trabajo de la persona trabajadora.

Cuando dicha adaptación no resulte posible, y siempre que concurren los requisitos legalmente exigidos, podrá procederse a la extinción del contrato de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49.1.n) del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de aplicación.

Artículo 55. Licencia sin sueldo.

El personal con al menos un año de antigüedad al servicio de VEIASA, tendrá derecho a licencias sin retribución por un plazo no inferior a quince días naturales, ni superior

a tres meses cada dos años, garantizando las necesidades del servicio. El trabajador deberá solicitarlo al menos con un mes de antelación a la fecha de disfrute de la licencia. Dicho permiso le serán concedidos, dentro del mes siguiente al de la solicitud.

Esta licencia dará derecho a la reincorporación inmediata al mismo puesto de trabajo y centro, y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

Artículo 56. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la designación, elección o nombramiento para cargo público.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo que originó la excedencia.

2. Salvo que la naturaleza temporal de la modalidad contractual no lo permita, el personal con una antigüedad de al menos un año tiene derecho a que se le reconozca la excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años.

Este derecho no podrá ser ejercitado por la misma persona trabajadora en tanto no hayan transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Igual derecho tendrá el personal para atender al cuidado del cónyuge, de la persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, de los familiares consanguíneos de la pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida.

El reconocimiento del derecho y sus condiciones se ajustarán a lo dispuesto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Podrán solicitar su pase a la situación de excedencia las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El personal podrá solicitar una excedencia a tiempo completo para la realización de acciones formativas relacionadas con su actividad profesional o con las necesidades de la empresa. La duración de esta excedencia será la correspondiente a la duración efectiva de la acción formativa, con el límite máximo que en cada caso resulte aplicable, debiendo acreditarse debidamente dicha duración. Para su concesión deberá justificarse correspondientemente y tendrá derecho a la reserva del puesto siempre que se acredite su finalización satisfactoria.

6. El personal que se integre como personal laboral en el sector público andaluz, podrá solicitar excedencia con reserva de puesto de trabajo con una limitación temporal de 5 años. Quienes se encuentren en la situación a que refiere este apartado tendrán el mismo tratamiento que el aplicable a una excedencia voluntaria. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el puesto que originó la excedencia.

7. Las personas trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia, sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los doce primeros meses, las personas trabajadoras tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñen, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad y carrera profesional. Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran, se podrá prorrogar este período por periodos sucesivos de tres meses y hasta un máximo de dieciocho meses, a contar desde el inicio de la excedencia, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Quienes se encuentren en esta situación podrán participar en los cursos de formación convocados por la empresa, sin que ello suponga derecho a indemnización por su asistencia o participación.

8. Durante el primer año, todas las personas tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo; excepto en los casos previstos en los apartados 1, 3, 4, 5 y 7 que la tendrán durante todo el tiempo que dure la excedencia.

Transcurrido el plazo de reserva, la reincorporación quedará condicionada a la existencia de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

9. El período en que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en los apartados 1, 3, 4, 5, 6 y 7 de este artículo le será computado a efectos de antigüedad.

10. Se deberá solicitar el reingreso en la empresa con treinta días de antelación al vencimiento de la excedencia.

Artículo 57. Anticipos reintegrables sin intereses.

Se establece un anticipo reintegrable sin intereses, cuya cuantía podrá ser por importe de hasta 3 mensualidades de salario bruto para el personal fijo. Para el personal fijo discontinuo y temporal se calculará el importe en función de su contratación anual. En el caso del personal temporal, se concederán de manera que el tiempo que le quede de contrato admita su pleno reintegro antes de su extinción.

El anticipo será reintegrable mediante cuotas mensuales que se deducirán de las nóminas, en un plazo máximo de veinticuatro meses (28 pagas) y debe ser compatible con cualquier otra ayuda o incidencia que suponga retención en nómina, como por ejemplo embargos judiciales.

El anticipo reintegrable quedará bajo la aplicación del marco legal vigente para el resto del Sector Público.

VEIASA dedicará 1,5 millones de euros de su presupuesto para esta medida de acción social, por lo que las solicitudes se aceptarán hasta el límite del presupuesto establecido.

Todo ello será recogido en un procedimiento interno donde se desarrollarán los criterios necesarios para su concesión.

La representación de las personas trabajadoras será informada anualmente en el seno de la Comisión de Vigilancia e Interpretación del presupuesto anual, así como del número y cantidades de los anticipos reintegrables concedidos.

Artículo 58. Reducción de jornada por interés particular.

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

Esta reducción se regirá por lo siguiente:

1. Su reducción no podrá ser inferior a 3 meses, ni superior a 2 años. No podrá realizarse de manera discontinua.

2. Esta reducción podrá solicitarla el trabajador una sola vez cada 4 años.

3. El horario y el período de disfrute serán negociados por trabajador y Empresa, atendiendo a la causa que motiva la reducción. Dicho horario será establecido antes de la concesión de esta reducción.

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

A petición del trabajador, ya sea debido a la desaparición de la causa de reducción de jornada como a la finalización del período concertado entre este y la Empresa, se producirá la incorporación a la jornada ordinaria, previo comunicado expreso del trabajador con 15 días de antelación, teniendo prioridad la guarda legal y siempre que sea

posible encuadrarlo con otras reducciones actuales y adaptaciones horarias existentes en el centro para su mismo grupo operacional.

El trabajador o trabajadora podrá solicitar voluntariamente la reducción de su jornada diaria, con la correspondiente reducción proporcional de retribuciones, teniendo en cuenta siempre las necesidades del servicio.

Siempre que la empresa acepte la reducción solicitada, el trabajador o trabajadora, durante el disfrute de la misma, percibirá sus retribuciones de manera proporcional al porcentaje de jornada que realice.

El trabajador o trabajadora deberá preavisar a su jefatura de unidad con, al menos, un mes a la efectividad de la misma.

CAPÍTULO VI

Formación, contratación temporal, promoción y seguridad

Artículo 59. Formación.

En VEIASA la formación se considera un elemento básico para el desarrollo profesional y personal de su plantilla. La empresa promoverá la realización de acciones formativas con la finalidad de atender tanto a las necesidades de formación de su personal en las nuevas técnicas y sistemas de trabajo, como a las necesidades estratégicas de la empresa.

El planteamiento de esta formación se basa en los principios de participación e igualdad de oportunidades, concibiéndola como un medio de realización individual y mejora colectiva y en consecuencia como un derecho y una obligación de colaboración mutua entre empresa y trabajadores en los programas de formación; con el objetivo de mejorar la productividad y competitividad de la empresa, favorecer la empleabilidad, adaptarse a las innovaciones tecnológicas, atender los requerimientos de calidad y adaptarse a las demandas de la sociedad.

En base a lo expuesto se entiende como formación continua aquellas acciones dirigidas a mantener el nivel adecuado de eficacia, al objeto de perfeccionar los conocimientos adquiridos en el desempeño de su trabajo y con el fin de asegurar los conocimientos y habilidades para cubrir adecuadamente las exigencias de una determinada función, bien por el cambio de la misma, o por la introducción de nuevas tecnologías o sistemas de trabajo.

La formación considerada como obligatoria deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada laboral o, en su defecto, en otras horas pero con su descuento en aquellas del tiempo establecido para la misma.

Los trabajadores tienen la obligación de aplicar la formación recibida a su desempeño laboral y de aprovechar el tiempo y recursos dedicados a la formación.

La formación obligatoria se realizará en diferentes modalidades (teleformación, a distancia, presencial, presencial por videoconferencia). En el caso de que la formación obligatoria requiera desplazamiento, todos los costes asociados al mismo serán a cargo de la empresa.

La formación de carácter voluntario relacionado con la actividad de la empresa se realizará fuera de la jornada laboral y no se considerará tiempo de trabajo.

Los planes de formación se diseñarán en función de las necesidades formativas identificadas, garantizando que las oportunidades de aprendizaje y desarrollo estén alineadas con principios de igualdad de género, asegurando el acceso y la equidad de todos los trabajadores de la empresa.

La empresa dará conocimiento anualmente a la representación legal de los trabajadores de los costes aplicados a la formación durante el ejercicio económico anterior e informará del plan previsto para el año en curso. Todos los trabajadores tendrán acceso a los cursos de formación en la medida que reúnan los requisitos y capacitación exigidos en la correspondiente convocatoria.

Artículo 60. Condiciones del trabajo fijo discontinuo.

1. Los trabajadores fijos discontinuos tendrán iguales derechos y deberes que el resto de los trabajadores de la empresa, sin perjuicio de las peculiaridades propias de su especial naturaleza en los términos previstos por la ley y dispuestos en este artículo.

2. Los trabajadores fijos discontinuos contratados por la empresa tendrán un llamamiento de al menos 6 meses por ejercicio de duración del presente convenio. La empresa se compromete a que sea un solo llamamiento, salvo que un trabajador individualmente acepte voluntariamente otra fórmula que la empresa le presente.

3. En aplicación del art. 16.3 del Estatuto de los Trabajadores, se establece que no más tarde del 15 de noviembre del año anterior se informará de la regulación y los periodos de llamamiento del año siguiente mediante reunión presencial preferiblemente con la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio. El llamamiento deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de su notificación con las indicaciones precisas para su incorporación.

4. Adicionalmente a este llamamiento, los trabajadores fijo-discontinuos podrán ser convocados para a la cobertura de puestos de trabajo sujetos a otras necesidades intermitentes, siempre dentro del respeto a la legalidad y sin que estos llamamientos alteren su condición contractual como fijos discontinuos. La negativa justificada de un trabajador a estos llamamientos adicionales no se considerará baja voluntaria y mantendrá por lo tanto el derecho a ser llamado en la siguiente temporada.

5. Los llamamientos se harán a nivel global por la empresa y no por cada centro de trabajo. Los trabajadores pueden elegir, entre las ofertadas, la estación a la que desean ser asignados cada temporada según el orden de prelación derivado de las calificaciones que resultaron del proceso de estabilización de 2022.

6. Una vez elegido por cada trabajador un centro de trabajo en el momento de su contratación, quedará adscrito al mismo. Durante toda la temporada, salvo acuerdo con la empresa en otro sentido. En ningún caso se considerará constitutivo de traslado o desplazamiento a efectos legales el hecho de que la adscripción a un centro de trabajo sea distinta al que seleccionó la temporada anterior.

7. En el caso de que un trabajador no pueda elegir un centro de trabajo en el radio de 50 km de su domicilio habitual podrá renunciar al llamamiento esa temporada, sin que ello se pueda entender como baja voluntaria.

8. Dada la peculiaridad de la modalidad de la contratación de estos trabajadores y las particulares necesidades para las que se contratan, la empresa designará por razones organizativas, determinados periodos para su elección como periodo vacacional, siempre ajustándose a la legislación vigente.

Artículo 61. Condiciones de los contratos temporales y formativos.

La empresa podrá hacer uso de las modalidades contractuales temporales por circunstancias de la producción y por sustitución dentro de los términos previstos en la legislación vigente. Para ello, se atenderá al llamamiento de los trabajadores inscritos en la «bolsas de personal» existentes en la empresa, las cuales se actualizarán mediante su apertura periódica.

La empresa podrá hacer uso del contrato formativo en los términos establecidos en la legislación vigente. Los trabajadores contratados bajo esta modalidad estarán sujetos a las tablas salariales recogidas en un Anexo IV al presente convenio.

Artículo 62. Promoción.

Cualquier puesto de trabajo vacante será cubierto mediante el proceso de selección correspondiente aplicando los criterios de igualdad, mérito y capacidad y publicidad y transparencia, abriéndose un proceso de selección de candidatos/as regulados mediante las correspondientes bases.

No será de aplicación al nivel inspector/verificador funcional (pre-base), al nivel administrativo funcional (pre-base), y al nivel operario funcional (pre-base), conforme a lo definido en el artículo 15 del presente Convenio, los cuales se regirán por sus procesos de selección correspondientes.

Sobre estos principios y como procedimiento más adecuado a la realidad de la empresa, se establece el siguiente régimen de modalidades de ascensos, los cuales se encuentran desarrollados en el Reglamento de Selección y Contratación de VEIASA:

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

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

La promoción entre los distintos niveles se llevará a cabo conforme a lo establecido a continuación:

Personal Técnico: Finalizado el Plan de Promoción Especial, el sistema de niveles profesionales para el personal técnico será el recogido en la tabla siguiente en función de la experiencia en la empresa desempeñando labores de Técnico y siguiendo su correspondiente proceso de selección:

Nivel	Experiencia en la empresa como técnico
Técnico Experto	5 años
Técnico Superior	3 años
Técnico Base	No requiere experiencia.

Para promocionar a un nivel profesional más alto es necesario que se genere una vacante en el nivel Experto o Superior y tener la correspondiente cobertura presupuestaria.

Para alcanzar el nivel «Experto», el técnico ha debido pasar antes por el nivel «Superior». Al proceso de promoción se podrá presentar cualquier técnico con nivel Superior.

Para alcanzar el nivel «Superior», el técnico ha debido pasar antes por el nivel «Base». Al proceso de promoción se podrá presentar cualquier técnico con nivel Base.

Para alcanzar el nivel «Base», al proceso de promoción se podrá presentar cualquier trabajador que cumpla los requisitos de la convocatoria.

El personal técnico que quiera acceder al nuevo nivel profesional deberá superar los procesos selectivos o exámenes dispuestos por la empresa. Se seleccionará el aspirante con mejor puntuación.

En cualquier caso, habrá que realizar un proceso de selección para el puesto que queda vacante tras las promociones internas realizadas.

Personal Inspector/Verificador: Finalizado el Plan de Promoción Especial, el nuevo sistema de niveles profesionales para el personal inspector-verificador y la promoción de un nivel a otro se basará en el número de cualificaciones que posea cada inspector y/o verificador, además de los años de experiencia en la empresa, según se indica en el siguiente cuadro:

Nivel	Núm. de Cualificaciones en ITV	Núm. de Cualificaciones en Metrología
Inspector/Verificador Experto: 10 años de experiencia en la empresa.	3 o más	Más de 15
Inspector/Verificador Superior: 5 años de experiencia en la empresa.	2	Hasta 15
Inspector/Verificador Base: 2 años de experiencia en la empresa.	1	Hasta 10
Inspector/Verificador Funcional (pre-base): No requiere experiencia. El personal encuadrado en este Nivel deberá cumplir los procesos de formación continua y recualificación profesional necesarios para el mantenimiento y actualización de las habilitaciones exigidas para el ejercicio de las funciones de inspección técnica de vehículos y de control metrológico legal, de conformidad con la normativa reguladora aplicable en cada ámbito de actividad.	1	Hasta 5

Así, el nuevo sistema de categorías basado en el número de cualificaciones del personal inspector/verificador se define teniendo en cuenta que, por cada nivel, el personal inspector/verificador podrá tener un número determinado de cualificaciones en ITV y/o en metrología, además de una experiencia acreditada en la empresa.

Para el personal inspector/verificador que también posea cualificaciones en ITV o en Metrología adicionales a la de su área específica, cada una de estas cualificaciones activas supondrá cumplir los requisitos para la subida de un nivel más sobre el adquirido en ITV o en Metrología, siempre que se hayan superado los correspondientes procesos selectivos por haberse generado las vacantes suficientes y tener la correspondiente cobertura presupuestaria.

Proceso de promoción para el personal inspector-verificador:

Al proceso de promoción se podrá presentar cualquier inspector-verificador de cualquier estación siempre que cumpla el siguiente requisito:

- En caso de que la vacante corresponda al nivel profesional Experto, el personal inspector/verificador que quiera acceder al nuevo nivel profesional, deberá tener:

- Vacante en ITV: 3 o más cualificaciones en ITV y tener nivel Superior o Base.
- Vacante en Metrología: más de 15 en Metrología y tener nivel Superior o Base.

- En caso de que la vacante corresponda al nivel profesional Superior, el personal inspector/verificador que quiera acceder al nuevo nivel profesional, deberá tener:

- Vacante en ITV: 2 o más cualificaciones en ITV y tener nivel Base.
- Vacante en Metrología: más de 10 en Metrología y tener nivel Base.

- En caso de que la vacante corresponda al nivel profesional Base, el personal inspector/verificador que quiera acceder al nuevo nivel profesional, deberá tener:

- Vacante en ITV: 1 o más cualificaciones en ITV.
- Vacante en Metrología: más de 5 cualificaciones en Metrología.

Comprobado este requisito, los aspirantes a la promoción de nivel deberán superar los procesos selectivos o exámenes dispuestos por la empresa. Se seleccionará el aspirante con mejor puntuación.

Si el inspector que promociona pasa del nivel Superior a Experto, deja una vacante en nivel Superior, por lo que se llevará a cabo otro proceso de promoción para nivel Superior en los mismos términos que el anteriormente explicado, pudiendo presentarse cualquier inspector con nivel Base que tenga 2 cualificaciones o más.

En cualquier caso, habrá que realizar un proceso de selección para cubrir la plaza vacante que queda tras las promociones internas realizadas.

Por otro lado, si el nuevo inspector/verificador tiene un número menor de cualificaciones que el que dejó la vacante, la jefatura correspondiente solicitará autorización para generar tantas cualificaciones como hayan quedado sin cubrir tras la selección del nuevo inspector/verificador.

Personal Administrativo: Finalizado el Plan de Promoción Especial, el sistema de niveles profesionales para el personal administrativo es el siguiente:

Nivel	Experiencia en la empresa
Administrativo Experto	10 años
Administrativo Superior	5 años
Administrativo Base	2 años
El personal encuadrado en este nivel deberá cumplir los procesos de formación continua y profesional necesarios para el mantenimiento y actualización de las habilidades exigidas para el ejercicio de las funciones de administrativos asociadas a su unidad o centro de trabajo de adscripción, de conformidad con la normativa reguladora aplicable en cada ámbito de actividad.	No requiere experiencia.

En el ámbito del personal administrativo, la adscripción a los distintos niveles profesionales se realizará atendiendo a las funciones efectivamente desempeñadas y al grado de autonomía, responsabilidad y complejidad de las mismas descritas en el artículo 15.

Para promocionar a un nivel profesional más alto es necesario que se genere una vacante en el nivel Administrativo Experto o Superior y tener la correspondiente cobertura presupuestaria.

En caso de que la vacante corresponda al nivel profesional Experto, el personal administrativo que quiera acceder al nuevo nivel profesional, deberá tener nivel "Superior". Al proceso de promoción podrá presentarse cualquier administrativo de cualquier centro que cumpla este requisito.

El personal administrativo que quiera acceder al nuevo nivel profesional deberá superar los procesos selectivos o exámenes dispuestos por la empresa. Se seleccionará el aspirante con mejor puntuación.

El administrativo que promociona del nivel Superior a Experto, deja una vacante en nivel Superior, por lo que se llevará a cabo otro proceso de promoción para nivel Superior en los mismos términos que el anteriormente explicado, pudiendo presentarse cualquier administrativo con nivel Base.

Personal operario: Finalizado el Plan de Promoción Especial, el sistema de niveles profesionales para el personal operario queda estructurado conforme al siguiente:

Nivel	Experiencia en la empresa
Operario Experto	10 años
Operario Superior	5 años
Operario Base	2 años
Operario Funcional (pre-base): El personal encuadrado en este nivel deberá cumplir los procesos de formación continua y profesional necesarios para el mantenimiento y actualización de las habilidades exigidas para el ejercicio de las funciones de operarios asociadas a su unidad o centro de trabajo de adscripción, de conformidad con la normativa reguladora aplicable en cada ámbito de actividad.	No requiere experiencia.

La adscripción del personal operario a los distintos niveles profesionales se realizará atendiendo a las funciones efectivamente desempeñadas, al grado de autonomía en la ejecución de los trabajos, a la complejidad técnica de las tareas asignadas y a la responsabilidad asumida sobre los procesos operativos según definiciones del artículo 15.

La promoción a un nivel profesional superior requerirá la existencia de una vacante en los niveles de Operario Superior u Operario Experto y la correspondiente cobertura presupuestaria. Para acceder al nivel Operario Experto será necesario ostentar previamente el nivel Operario Superior, pudiendo participar en el proceso de promoción cualquier persona trabajadora que cumpla este requisito con independencia de su centro de adscripción. Para el acceso al nivel Operario Superior será requisito ostentar el nivel Operario Base. Para el acceso al nivel Operario Base será requisito ostentar el nivel Operario funcional pre-base.

En todos los casos, el acceso al nuevo nivel profesional estará condicionado a la superación de los procesos selectivos o pruebas técnicas que establezca la empresa, seleccionándose a la persona aspirante con mejor puntuación conforme a criterios objetivos. La promoción de un operario o operaria al nivel superior generará, en su caso, la correspondiente vacante en el nivel inmediatamente inferior, que será objeto de un nuevo proceso de promoción en los mismos términos, sin perjuicio de los procesos selectivos externos que resulten necesarios para cubrir las vacantes que subsistan tras las promociones internas realizadas.

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

Todo el personal podrá participar en los procesos de selección correspondientes para cubrir las vacantes que se generen, siguiendo los requisitos de la tabla anterior y rigiéndose todos los procesos por las correspondientes bases reguladoras publicadas.

Artículo 63. Periodo de consolidación y entrenamiento.

Para mayor garantía de que el ascendido a un nivel superior desempeñará las funciones encomendadas con la máxima eficacia, se establecen los períodos de consolidación y entrenamiento siguientes:

- 6 meses para los niveles de técnico, únicamente en los casos de cambio de tareas y funciones de técnico superior a experto y/o nueva incorporación.
- 6 meses para los puestos de jefatura.
- 1 meses para el resto de los supuestos cuando se trate de nuevas incorporaciones.

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

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

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

En el supuesto de no superar el período de consolidación y entrenamiento el trabajador/a continuará en el nivel que tenía acreditado.

Artículo 64. Prevención de riesgos laborales.

La Ley de prevención de Riesgos Laborales se conforma como el pilar fundamental en el que se sustenta la respuesta a la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores. En esta se configura el marco general en el que habrán de desarrollarse las distintas acciones preventivas en VEIASA, con el objetivo único y prioritario de establecer las acciones necesarias para mejorar las condiciones de trabajo en la empresa y elevar el nivel de protección de sus empleados.

1. Política y objetivos.

La Dirección de VEIASA, consciente de la importancia que tienen la Seguridad, la Salud, y el Bienestar de todos los que trabajan en la empresa, propugna el desarrollo, implantación y mantenimiento de una eficaz política preventiva.

Las partes firmantes de este convenio se comprometen al establecimiento y planificación de la acción preventiva con el fin de eliminar o reducir los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, para la corrección de la situación existente, teniendo en cuenta la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el puesto de trabajo a la persona y proteger su salud. Con tal objetivo se pretende tanto el cumplimiento de las obligaciones legales y las responsabilidades de los actores implicados en el marco de la empresa, como el fomento de una cultura adecuada de la prevención en el sector.

El compromiso con la seguridad y la salud se materializará a través de la adopción de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, información, consulta y participación y formación del personal de VEIASA, la actuación en caso de emergencias y la vigilancia de la salud del personal.

Las partes firmantes convienen que la herramienta fundamental para articular el cumplimiento de la política y objetivos expresados es la definición de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, a través del cual se integre la actividad preventiva en el sistema general de gestión de la empresa, tato en el conjunto de las actividades, como en todos los niveles jerárquicos de VEIASA. Este Plan de Prevención corresponderá documentalmente con el ámbito de aplicación en materia preventiva del Sistema de Gestión Integrado de la empresa, por incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos laborales en VEIASA.

2. Organización de los medios propios y ajenos.

En cumplimiento de los artículos 32 bis de la Ley de prevención de Riesgos Laborales y 14 del Reglamento de los Servicios de Prevención, VEIASA tendrá constituido un

Servicio de Prevención Propio que incluye los medios humanos y materiales propios de la empresa necesarios para la realización de las actividades de prevención, y contará con un servicio ajeno para la realización de actividades relacionadas con la vigilancia de la salud. Ambos servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar tanto a la empresa como al Comité de Seguridad y Salud el asesoramiento y apoyo que precisen en función de los tipos de riesgo existentes.

En el ámbito de la prevención de riesgos VEIASA tendrá en cuenta la legislación vigente de aplicación con el objetivo de dar cumplida cuenta de las siguientes obligaciones:

a) Integrar la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de esta.

b) Identificar los peligros y se evaluar los riesgos a que se exponen el personal de la empresa.

c) Adoptar las medidas adecuadas para evitar los riesgos en el diseño de tareas, equipos, y lugares; y evaluar los no evitados para actuar en su reducción al nivel máximo posible.

d) Informar y formar al personal en función de los riesgos generales y específicos que le afectan.

e) Diseñar, seleccionar y utilizar los equipos de trabajo, equipos de protección y lugares de trabajo de la forma necesaria para que estos sean seguros.

f) Llevar a cabo una gestión del mantenimiento de los equipos de trabajo suficiente y adecuada para la seguridad no se vea afectada.

g) Vigilar periódicamente la salud del personal de la empresa sobre la base de la legislación vigente y los protocolos del Ministerio de Sanidad.

h) Diseñar e integrar en la actividad preventiva las medidas de emergencia en los supuestos racionalmente posibles.

i) Revisar periódicamente las condiciones de trabajo para detectar riesgos nuevos o condiciones de trabajo inseguras.

j) Permitir y fomentar la participación del personal en la actividad preventiva de la empresa, ajustado a los términos que la legislación y el Plan de Prevención prevé.

k) Establecer e implantar las medidas adecuadas para asegurar la coordinación de actividades empresariales y el control de los riesgos derivados de la presencia de otras empresas en nuestro ámbito de trabajo.

3. Representación, consulta y participación de los trabajadores

La representación, consulta y participación de los trabajadores en lo relativo a Seguridad y Salud queda canalizada por medio de los representantes legales en el ámbito de la prevención, según lo estipulado en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, en su Capítulo V: Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud.

Delegados de Prevención.

La elección de los representantes de los trabajadores en materia preventiva se regirá por la sistemática establecida en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su desarrollo normativo. Sin embargo, siendo el compromiso de las partes firmantes cubrir las necesidades de la empresa en materia de seguridad y salud, se constituye la figura del Representante Preventivo para los centros que no cuenten con representación laboral. Este representante preventivo contará con las mismas funciones, derechos y obligaciones que la normativa vigente confiere a los delegados de prevención.

En cumplimiento de sus obligaciones preventivas la empresa facilitará a los delegados de prevención la formación establecida en el artículo 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, con una duración de cincuenta (50) horas.

La representación legal de los trabajadores podrá proponer iniciativas tendentes a la mejora de las condiciones de trabajo en la empresa.

La empresa pondrá a disposición un aplicativo para todos los delegados de prevención a través del cual podrán acceder a información y documentación preventiva, a través del

mismo podrán comunicar incidencias detectadas en las instalaciones o equipos de los centros de trabajo que son de su competencia y que puedan generar riesgos para los trabajadores y hacer el seguimiento de estas. Otra información que requieran, de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, será facilitada para su conocimiento, siempre a poder ser posible en formato digital.

Comité de Seguridad y Salud.

En aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, por acuerdo de las partes, y sabedoras de la importancia que ha de tener la participación de los trabajadores en la actividad preventiva, ha sido constituido el Comité de Seguridad y Salud de VEIASA. Este comité es un órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. Este comité estará formado por 8 Representantes de la Dirección de la Empresa y 8 Representantes de los Trabajadores. Del mismo modo, participará en las reuniones del comité un miembro del Servicio de Prevención de VEIASA que actuará como asesor técnico del mismo.

El funcionamiento del comité está regulado por el reglamento interno del Comité de Seguridad y Salud.

Las partes firmantes se comprometen a que el Comité de Seguridad y Salud colabore con la empresa en la mejora de la acción preventiva, fomente la cooperación de los trabajadores en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales y vele por el cumplimiento de las normas vigentes. Así mismo se comprometen a ser el canal para tratar la problemática de seguridad y salud en la empresa y a utilizarlo como vía de diálogo, promoviendo y tratando en su seno, la resolución de las cuestiones o problemas planteados en un plazo razonable, excepto en los casos de urgencia grave.

En el Comité de Seguridad y Salud se debatirá la organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención recogidas en la planificación de la actividad preventiva.

4. Vigilancia de la salud.

Para promover la salud y buenas prácticas entre los trabajadores de la empresa, VEIASA concertará la especialidad preventiva de Medicina del Trabajo con un Servicio de Prevención Ajeno, responsable de vigilar la salud de la plantilla conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los protocolos de vigilancia sanitaria específica de los trabajadores publicados por el Ministerio de Sanidad.

La vigilancia de la salud de los trabajadores se garantizará mediante la realización de los reconocimientos médicos, que tendrán una periodicidad anual, salvo criterio médico que establezca un plazo distinto. Y siempre se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad y a la dignidad de los trabajadores, así como la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los reconocimientos médicos tendrán carácter voluntario, salvo que su realización sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa. En estos casos la decisión de declarar su carácter obligatorio corresponde al Servicio Médico, previo informe de los representantes de los trabajadores. Igualmente tendrán carácter obligatorio cuando así esté establecido en una disposición legal.

Cuando estos reconocimientos tengan carácter obligatorio, se les comunicará a los trabajadores el motivo y razones derivadas de su trabajo que conlleven a esta acción obligatoria a través del Comité de Seguridad y Salud.

El tiempo dedicado a los reconocimientos médicos será considerado tiempo efectivo de trabajo. En el caso de realizarse el trabajo a turnos los reconocimientos médicos serán planificados de manera que coincidan preferentemente con el turno de mañana. La empresa tomará las medidas necesarias para organizar la carga de trabajo en la fecha

establecida para realizar los reconocimientos médicos, adaptándola de forma que esta sea proporcional al tiempo de jornada restante.

Si en las actividades de vigilancia de la salud se detectaran indicios razonables de una posible enfermedad profesional, se informará a la persona afectada, y al Comité de Seguridad y Salud con el fin de que colaboren en la investigación de las causas y la propuesta de medidas preventivas.

5. Valores límite.

Se considerarán como valores límites de exposición admisibles para agentes físicos y químicos en el medio ambiente laboral, los que en cada momento vengan establecidos por la legislación vigente. Sobre esta base, ambas partes velarán por dar cumplimiento a las medidas preventivas necesarias que se recojan en la evaluación de riesgos derivada de la aplicación de la normativa vigente.

6. Protección de la maternidad.

Es interés de las partes firmantes que la actividad preventiva proteja muy especialmente a las trabajadoras en situación de embarazo, o lactancia, ante los agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, y en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

Siempre que los resultados de la evaluación de riesgos revelen un riesgo para la seguridad y la salud con una posible repercusión sobre las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación del puesto de trabajo de la trabajadora afectada. Estas medidas permanecerán durante el proceso de embarazo y el periodo de lactancia natural si fuera aplicable. Dichas medidas, cuando resulte necesario, incluirán la no realización de trabajo en exposición al factor de riesgo.

Cuando el cambio de puesto de trabajo al que hace referencia el artículo 26 de la Ley de prevención de Riesgos Laborales, no fuera técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, la trabajadora podrá solicitar la prestación por riesgo durante el embarazo, que es una prestación contributiva dentro de la acción protectora de la Seguridad Social, que tiene como finalidad compensar la pérdida de ingresos que sufre la mujer trabajadora embarazada que ve suspendido su contrato, con reserva del puesto.

7. Trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos y trabajadores con discapacidad o incapacidad.

En atención al artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, para aquellos trabajadores que por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo, la empresa hará lo razonablemente posible para adaptar el puesto de trabajo y el entorno laboral a las consideraciones derivadas de los resultados de su vigilancia específica de la salud por los servicios médicos, de forma que la persona afectada pueda seguir realizando su trabajo en las mismas condiciones que el resto de la plantilla.

La empresa solo recurrirá a la medida prevista en el artículo 52.a) del Estatuto de los Trabajadores, en los casos en que no se pueda llevar a cabo la adaptación del puesto de trabajo. En su caso, siempre que sea técnica y objetivamente posible, la empresa determinará un puesto de trabajo existente que se encuentre vacante exento de los riesgos identificados, que ocupará mientras perdure la especial sensibilidad definida.

8. Equipos de protección individual.

La empresa proveerá al personal, con carácter obligatorio y gratuito, los equipos de protección individual necesarios, en función de los riesgos a los que estarán expuestos en su puesto de trabajo, en la cantidad y calidad adecuadas. Dichas protecciones deberán estar certificadas.

Los equipos de protección individual serán siempre entregados a reposición por deterioro, sin entregas con una periodicidad determinada (salvo la ropa de trabajo considerada como tal, que sí tiene entregas planificadas, además de la reposición prevista por deterioro), debiendo el trabajador firmar un recibí de dicha entrega.

VEIASA implantará las medidas necesarias para que los equipos de protección individual sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y a los riesgos derivados de la tarea, de tal modo que garanticen la seguridad de los trabajadores que los usen.

VEIASA informará y formará a los trabajadores sobre los riesgos que se derivan de su trabajo, de las medidas y normas de seguridad aplicables, así como del correcto uso de los equipos de protección individual, su conservación y mantenimiento de los mismos.

Los trabajadores deberán utilizar los equipos de protección individual correctamente, acorde a las instrucciones dadas, e informar a su inmediato superior si existiese alguna deficiencia en dichos equipos.

9. Ropa de trabajo.

Todas las personas que trabajan en VEIASA tienen derecho a unas prendas de trabajo en función de las tareas que llevan a cabo, sus riesgos asociados y la necesidad de uniformidad corporativa. El calzado no está incluido en el conjunto de ropa de trabajo, sino en la categoría de equipo de protección individual.

Las características de las prendas serán determinadas por el Servicio de Prevención en función de las necesidades de cada puesto, previo informe del Comité de Seguridad y Salud. Igualmente, en el Comité de Seguridad y Salud se debatirá y consultará la dotación de prendas previa a cada licitación o modificación del contrato con el proveedor.

El trabajador queda obligado a conservar en buen estado las prendas. El deterioro involuntario de estas prendas por causa del propio trabajo dará lugar a la sustitución de la prenda.

La ropa de trabajo es propiedad de la empresa e incluye signos de identificación sobre el carácter público del servicio que se presta, con lo que el trabajador está obligado a su devolución cuando esta se lo requiera, principalmente cuando la empresa considere que la relación laboral queda suspendida por un tiempo suficiente para retirar las prendas y ponerlas en el circuito de uso del personal eventual. En caso de no producirse la entrega le será descontada el importe de las mismas.

La ropa de trabajo que está específicamente destinada a proteger la salud o la integridad física del trabajador tendrá la consideración de equipo de protección individual, sin perjuicio de aquellas que ya tienen esa consideración por la propia certificación de la prenda. De esta definición se excluyen todas aquellas prendas que no protejan de ningún riesgo y que únicamente sean utilizadas para preservar la ropa personal o con propósitos de uniformidad como elemento diferenciador.

La ropa de trabajo estará sometida a cualquier apreciación o consideración que le sea aplicable según la evaluación de riesgos y la normativa vigente.

CAPITULO VII

Régimen disciplinario

Artículo 65. Principios generales.

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto este fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y trabajadoras.

2. Los trabajadores y trabajadoras podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa, por la comisión de faltas, de acuerdo con la graduación de éstas y las sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

3. Se entenderá por falta, toda acción u omisión que suponga una infracción o incumplimiento culpable de los deberes laborales recogidos en disposiciones contractuales o legales en vigor y en el presente convenio colectivo, ya se cometan con intención de infringir o con mera negligencia, o desconocimiento, y de la que resulte responsable aquel trabajador o trabajadora y que se produzca con ocasión o como consecuencia de la relación laboral.

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

Artículo 66. Las faltas y de su graduación.

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores y trabajadoras en la empresa se clasificarán atendiendo a su importancia, trascendencia, voluntariedad y reiteración en su comisión, en leves, graves y muy graves.

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

a) Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. El incumplimiento injustificado de la jornada establecida de una a tres ocasiones en el período de 30 días.

2. El retraso en más de 5 días en la justificación de una ausencia al trabajo cuando ésta sea justificada, salvo que tal retraso sea calificado como grave.

3. El abandono del servicio sin causa justificada, aun por breve espacio de tiempo, siempre que no se produjera perjuicio de cualquier consideración (denuncia, reclamación, económico...) hacia la empresa o fuere causa de accidente a sus compañeros de trabajo o de terceros.

4. El trato descortés y/o incorrecto a compañeros o clientes, dentro de la jornada laboral, ya sea en centros de trabajo propios o en ajenos a los que la empresa tuviera que desplazarse para la prestación de sus servicios.

5. La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo o salud laboral que no entrañen riesgo grave o daño para el trabajador ni para sus compañeros de trabajo o terceras personas.

6. El uso no autorizado de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, intranet, Internet, ordenadores, escáneres, carpetas de red, fotocopadoras...), dentro o fuera de la jornada laboral, para fines particulares y distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral.

7. El uso del teléfono móvil, tablets, aparatos multimedia..., aun siendo propiedad del trabajador, para fines personales durante el tiempo efectivo de trabajo.

8. La falta de aseo y limpieza personal y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

9. De forma consciente e intencionada, No avisar al superior correspondiente de los defectos del material, maquinaria o de la necesidad de éstos para el buen desenvolvimiento del trabajo, así como el descuido en su conservación.

10. El olvido de hasta 3 ocasiones en un mes en el uso del mecanismo de control de presencia.

11. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o residencia.

12. Discutir airadamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

13. La disminución no justificada en el rendimiento normal en la jornada de trabajo.

14. El uso no autorizado del uniforme de trabajo fuera de la jornada laboral excluyendo el itinerario de ida y vuelta al trabajo desde el domicilio de la persona trabajadora.

15. El mal uso de los sistemas de gestión puestos a disposición de los trabajadores.

- b) Se considerarán faltas graves las siguientes:
1. La reincidencia en la misma falta leve o acumulación de diferentes faltas leves, siempre que se cometan en el periodo de un trimestre y haya sido sancionada previamente.
 2. Quebranto de la privacidad de las taquillas, cajoneras y efectos de uso personal o laboral de los compañeros o compañeras sin la debida autorización.
 3. Falta de uno a tres días de asistencia al trabajo durante un periodo de 30 días, sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causare un perjuicio de alguna consideración a la empresa.
 4. El abandono reiterado del servicio sin causa justificada aún por breve espacio de tiempo, y siempre, que como consecuencia del mismo se produjera perjuicio de cualquier consideración o hubiera sido causa de denuncia o reclamación hacia la empresa, o fuera causa de accidente a sus compañeros de trabajo o a terceros.
 5. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, en la jornada establecida, cometidas en un periodo de 30 días.
 6. El incumplimiento de los deberes profesionales por negligencia inexcusable.
 7. La reiteración del trato descortés y/o incorrecto a compañeros o clientes, dentro de la jornada laboral, ya sea en centros de trabajo propios o en ajenos a los que la empresa tuviera que desplazarse para la prestación de sus servicios.
 8. La reiteración en la inobservancia de las leyes, reglamentos o el incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave o daño para el trabajador o trabajadora, sus compañeros y compañeras o terceras personas, así como no usar o usar inadecuadamente los medios de seguridad facilitados por la empresa.
 9. El consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaciente o encontrarse bajo los efectos de los mismos dentro de la jornada laboral.
 10. Violar el secreto de la correspondencia o documentos con información interna de la empresa.
 11. La aceptación de gratificaciones de cualquier tipo o forma en los asuntos relacionados con su empleo en la Empresa.
 12. Fumar en el perímetro edificado de la empresa salvo en espacios al aire libre donde no esté prohibido fumar por disposición legal.
 13. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
 14. No comunicar las situaciones personales que pudieran afectar a las obligaciones fiscales o de Seguridad Social de la empresa con su personal.
 15. Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.
 16. Pasar el propio trabajador o trabajadora la correspondiente inspección técnica a vehículos, o el control metrológico a cualesquiera aparatos de medida, que sean de su propiedad, o de cualquier persona que le genere un conflicto de interés.
 17. El mal uso por parte del trabajador del mecanismo de control de presencia. Así como la simulación de la presencia de otro al trabajo, fichando o firmando por él.
 18. La imprudencia o negligencia en acto de trabajo que no implique daño en materia de salud laboral, o existiendo daño en materia de salud laboral, éste sea leve, salvo que sea calificable como muy grave. En todo caso se considerará como imprudencia en acto de trabajo el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
 19. La reiteración en una disminución no justificada en el rendimiento normal en la jornada de trabajo.
 20. El uso no autorizado y reiterado de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, intranet, Internet, ordenadores, escáneres, carpetas de red, fotocopadoras...), dentro o fuera de la jornada laboral, para fines particulares y distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral.

21. El uso reiterado del teléfono móvil, tablets, aparatos multimedia, aun siendo propiedad del trabajador, para fines personales durante el tiempo efectivo de trabajo, siempre que haya mediado amonestación previa de la empresa.

22. La falta de obediencia debida a sus superiores y la desobediencia relacionada con su trabajo y el cumplimiento de los deberes contemplados en los apartados a), b) y c) del artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores.

23. Beneficiar o perjudicar deliberadamente a usuarios del servicio.

24. El mal uso reiterado de los sistemas de gestión puestos a disposición de los trabajadores.

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

26. Ejercer una segunda actividad sin autorización, cuando la misma sea susceptible de compatibilidad.

c) Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. La reincidencia en la misma falta grave o acumulación de diferentes faltas graves, siempre que se cometan en el periodo de un trimestre y haya sido sancionada previamente.

2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

3. Las ofensas verbales o físicas y/o las amenazas a los compañeros o a terceros.

4. El acoso laboral, moral, sexual y por razón de sexo u orientación sexual o género, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad y edad, a las personas que trabajan en la empresa.

5. La indisciplina o desobediencia reiterada en el trabajo a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo.

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

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

8. Realizar actuaciones de las declaradas como incompatibles por la Orden de 15 de julio de 1985 de la Consejería de Economía e Industria de la Junta de Andalucía o norma que la sustituya.

9. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometida en un periodo de seis meses o veinte en un año.

10. Cometer cualquier tipo de engaño o fraude en relación a justificación de ausencias al trabajo y, en particular, fingir o engañar en situaciones de incapacidad temporal.

11. La transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

12. La imprudencia o negligencia en acto de trabajo que implique daño en materia de salud laboral graves o muy grave.

13. Alteración voluntaria de los resultados obtenidos en el desempeño de tu trabajo con intención de falsear los mismos.

14. Causar deliberadamente la desaparición, inutilización, destrozo o desperfectos en útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa o de terceros relacionados con ella.

15. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad o de conflicto de intereses.

Artículo 67. La graduación de las sanciones.

1. Las sanciones que la empresa podrá imponer según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

A) Por falta leve:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

B) Por falta grave:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 20 días.

C) Por falta muy grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días.
- Suspensión del derecho a participar en el primer procedimiento de promoción posterior que se convoque dentro de los dos años siguientes a la sanción.
- Despido.

2. Todas las sanciones se notificarán mediante escrito motivado y comunicándose por escrito, al mismo tiempo, a la representación del personal y delegado o delegada sindical en su caso.

3. Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, según el procedimiento establecido al respecto, en el que se oirán a la Representación Legal de los trabajadores, y, en su caso, el/la delegado/delegada sindical.

Artículo 68. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, todo ello a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todos los casos, a los seis meses de haberse cometido.

La prescripción se interrumpirá por el inicio de expediente disciplinario, reanudándose a la conclusión del mismo.

Artículo 69. Procedimiento sancionador.

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

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

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

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

Artículo 70. Medidas cautelares.

En cualquier momento, bien por resultar necesario para el mejor conocimiento de los hechos, naturaleza o alcance de los mismos, o bien para evitar eventuales daños, se podrá aplicar cautelarmente la suspensión de empleo, no de sueldo, de la persona afectada, sin perjuicio de la sanción que deba imponerse, quedando a disposición de la empresa durante el tiempo de suspensión. Alternativamente la empresa podrá adoptar cualquier otra medida organizativa de carácter temporal hasta la finalización del procedimiento sancionador.

CAPÍTULO VIII**Acción sindical****Artículo 71. Configuración de la Representación Sindical y Comité Intercentros.**

La representación se articulará a través de Comités de empresa y Comités de empresa conjunto, estos últimos a nivel provincial, cuando se dieran las circunstancias legalmente establecidas para su constitución.

Se constituirá un Comité Intercentros como órgano de representación del conjunto de personal de la Empresa. Dicho Comité estará compuesto por 7 Personas, designadas o elegidas por y de entre los delegados y las delegadas de personal, guardando la proporcionalidad, conforme a los últimos resultados electorales globalmente considerados, que cada una de las candidaturas hubiere obtenido en las elecciones sindicales.

Dicho órgano será el competente para abordar todas aquellas cuestiones que afecten a más de una provincia o a personal de varias provincias y que no sean competencia de las comisiones especializadas.

Cada uno de los miembros del Comité Intercentros dispondrá de un crédito adicional de 10 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones.

Artículo 72. Comisiones especializadas.

Además de la comisión paritaria de vigilancia e interpretación regulada en el Cap. I del presente convenio y las otras ya establecidas, Comité de Seguridad y Salud y Comisión de Igualdad, la empresa podrá crear Grupos de Trabajo paritarios con la finalidad de realizar análisis y propuestas sobre cualquier materia en la que estime conveniente la participación de los trabajadores.

Estas reuniones se realizarán presencialmente y cuando las circunstancias lo aconsejen tendrán lugar por vía telemática.

El comité de seguridad y salud y la comisión de igualdad se regularán de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Los gastos ocasionados por estas reuniones correrán por cuenta de la Empresa siempre que se refieran a la asistencia a reuniones oficialmente convocadas por la empresa.

Artículo 73. Crédito horario sindical.

Los créditos horarios para el ejercicio de la acción sindical serán los establecidos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y resto de normativa de aplicación, sin perjuicio de lo que se añade en el presente convenio.

El tiempo invertido por cada uno de sus miembros en las reuniones de los comités de empresa y comités de empresa conjunto y comité intercentros se considerará, en todo caso con cargo al crédito de horas mensuales retribuidas que tienen reconocido; salvo cuando las reuniones se celebren a petición de VEIASA, en cuyo caso no serán computables con cargo a dicho crédito.

El tiempo dedicado a participar en las reuniones de las comisiones especializadas convocadas por la empresa se considerará tiempo de trabajo, sin que el mismo compute como parte del crédito horario sindical antes mencionado.

El uso del crédito horario sindical, salvo casos de fuerza mayor, deberá ser notificado y justificado de forma genérica a la empresa previamente a su utilización, con antelación mínima de 48 h. de modo que aquélla pueda reorganizar los servicios correspondientes.

Artículo 74. Crédito horario adicional.

Además de lo anterior, los representantes legales de los trabajadores dispondrán de un crédito adicional de 55 horas anuales para el ejercicio de sus funciones representativas.

Artículo 75. Acumulación de crédito horario.

Los créditos por horas sindicales de los representantes legales de los trabajadores que cada representación sindical haya conseguido en las últimas elecciones sindicales, los establecidos en el artículo anterior como crédito horario adicional, así como los que disponen los Delegados de las Secciones Sindicales, formarán una bolsa común anual e interprovincial sin rebasar el máximo total de horas de disfrute mensual, de la cual se irán disponiendo las horas pudiendo acumularse en uno o varios representantes legales de los trabajadores o en uno o varios de los Delegados de las Secciones Sindicales quien o quienes podrán así resultar relevados total o parcialmente del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

A tal fin, los sindicatos comunicarán a la empresa los nombres de los representantes legales de los trabajadores o de los Delegados de las Secciones Sindicales beneficiarios de la acumulación de crédito horario.

El número de horas necesario para una dispensa total de asistencia al puesto de trabajo se establece en 140 horas mensuales.

Disposición preliminar

Partes firmantes. El presente IV Convenio Colectivo ha sido negociado y suscrito, de una parte, por la empresa Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A. (VEIASA), y de otra, por la representación legal de las personas trabajadoras, integrada por las organizaciones sindicales UGT, CCOO y CSIF que ostentan la legitimación necesaria conforme a lo dispuesto en los artículos 87 y 88 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Ambas partes se reconocen mutuamente capacidad y legitimación suficiente para la negociación y suscripción del presente convenio colectivo, que se concierta al amparo de lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores.

Disposiciones adicionales

Primera. Tras la autorización de las autoridades competentes del Convenio Colectivo negociado, se procederá a su registro y publicación según establece la normativa de aplicación.

Segunda. El incremento salarial durante la vigencia del Convenio Colectivo, así como sus posibles prórrogas, será el previsto en la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía vigente para cada ejercicio. Su aplicación se llevará a cabo según las instrucciones recibidas de los organismos competentes.

Tercera. La empresa se compromete a llevar a cabo un Plan de Promoción especial a tres años con cargo a la Tasa de Reposición de Efectivos que resulte en los tres primeros años de vigencia del Convenio, que solvete la situación preexistente, tomándose de referencia el 17.10.2024 a efectos de antigüedad de los trabajadores afectados por este Plan, habiéndose contenido una nueva definición del sistema de categorías profesionales. El Plan de ajuste se recoge en el Anexo VI del presente Convenio.

El artículo 15 del presente convenio entrará en vigor una vez finalizado este Plan recogido en la presente disposición adicional.

Cuarta. En consonancia con el ámbito personal definido en el artículo 3 del presente Convenio Colectivo, éste se aplicará, en todos sus términos, a la totalidad de la plantilla de VEIASA recogida en el citado artículo.

En concreto, se aplicará en sus debidos términos a los siguientes colectivos de trabajadores sin mantener ninguna regla excepcional o ad personam:

- Los trabajadores/as de metrología, que se someterán a la jornada y horario pactados con carácter general, resolviendo así de esta manera las controversias que pudieran existir al respecto.

- Los provenientes por subrogación de las anteriores concesionarias privadas, y en particular en lo que se refiere a su jornada y horario, en atención a lo recogido en el Acta de conciliación del JS núm. 2 de Córdoba de 2.5.2017, que deja de estar vigente a partir de la vigencia de este IV Convenio.

Quinta. Las ayudas de estudio por formación reglada, formación no reglada y asistencia a cursos, ayudas por adquisición de vivienda y ayuda de teleformación recogidas en el anterior convenio, se restablecerán de manera automática y tras las autorizaciones preceptivas pertinentes, cuando las prohibiciones impuestas por el Decreto-ley 1/2012, de 19 de junio, queden sin efecto, recogándose en cualquier normativa de aplicación. Una vez restablecida, será objeto de revisión y actualización para adaptarse a la realidad socioeconómica y organizativa de la empresa, con el objetivo de mejorar sus condiciones y garantizar su viabilidad y eficacia.

Sexta. Para aquellos trabajadores de 61 años o más que así lo deseen podrán jubilarse parcialmente conforme a lo establecido en la legislación general aplicable, y especialmente, conforme al marco que se establezca para la administración autonómica. Dichos trabajadores serán sustituidos por otros con contrato de relevo que se regirá por lo establecido legalmente.

Séptima. Se mantendrá el «complemento de productividad» establecido en el art. 27 del III Convenio Colectivo de VEIASA en sus mismos términos, sin que sufra incrementos ni actualizaciones, exclusivamente a los trabajadores/as que ya lo venían percibiendo al inicio de la vigencia del presente IV Convenio Colectivo.

El citado artículo 27 del III Convenio Colectivo de VEIASA establece lo siguiente:

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

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

Octava. El plus de transporte y el plus de convenio regulados en los arts. 29 y 30 del III Convenio Colectivo de VEIASA quedan integrados en el «salario base» regulado por el actual IV Convenio, entendiéndose que con ello se extiende a todos los trabajadores/as los conceptos hasta ahora retribuidos por tales complementos, que establecen lo siguiente:

«Artículo 29. Plus de transporte.

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

Artículo 30. Plus de Convenio.

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

Novena. Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a ejecutar en un plazo máximo de 9 meses desde su firma, un estudio actualizado sobre las emisiones en las naves de inspección, así como un compromiso de actualización cada dos años.

Para la ejecución de este estudio se solicitará, al menos, al servicio disponible para estas circunstancias que tiene el Ministerio de Trabajo a través del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Décima. Para la recuperación del cómputo anual y de excedentes de horas se aplicará un mínimo de recuperación diaria de 17 minutos y a partir de este mínimo de forma productiva y siempre que sea múltiplo de primeras inspecciones.

Para Oficinas Centrales se establece el mismo mínimo de recuperación pudiendo recuperarse por minutos hasta el máximo de jornada diaria.

Undécima. En atención a las recomendaciones formuladas a VEIASA por la Dirección General de Planificación y Organización del Sector Público Andaluz en su informe de autorización preceptivo del presente Convenio Colectivo, la empresa establecerá un procedimiento específico de seguimiento del crédito sindical, que permita verificar que el uso del mismo se ajusta a las finalidades representativas previstas y al modelo organizativo establecido en el Capítulo VIII del presente Convenio Colectivo. Dicho procedimiento deberá garantizar la racionalidad, proporcionalidad y adecuación funcional del crédito horario, así como su compatibilidad con la disponibilidad operativa del servicio y con los límites establecidos en la normativa presupuestaria de aplicación.

Duodécima. En atención a las recomendaciones formuladas a VEIASA por la Dirección General de Planificación y Organización del Sector Público Andaluz, en su informe de autorización preceptivo del presente Convenio Colectivo, la empresa deberá mantener un sistema de seguimiento y verificación de los impactos derivados de su aplicación, pues los cambios en el convenio han sido justificados con criterios de eficiencia organizativa y razonabilidad. Dicho seguimiento tendrá por objeto comprobar que las medidas adoptadas se desarrollan conforme a tales criterios y, en todo caso, con sujeción a lo dispuesto en las Leyes de Presupuestos que resulten de aplicación en cada ejercicio que priman sobre los convenios colectivos cuando se generan compromisos de gasto.

Entrada en vigor del convenio.

El presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2026, en el caso de haber recibido todas las correspondientes autorizaciones legalmente establecidas y adaptado todos los sistemas a esta nueva regulación.

Disposición final.

En todo aquello que no figure previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

Disposición derogatoria.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio quedaran sin efectos tanto el convenio anterior como todos aquellos acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de empresa o análogos realizados en aplicación, sustitución, interpretación o complemento de los anteriores convenios colectivos, incluso aquellos acuerdos adoptados dentro del sistema extrajudicial de conflictos o para la desconvocatoria de una medida de conflicto colectivo. Esta derogación tendrá efecto tanto si contradice como si no contradice lo acordado en el presente convenio, y sin que pueda entenderse que tales derechos puedan tener la condición de condición más beneficiosa o adquiridas a nivel colectivo o individual, salvo en los supuestos que en el presente convenio se haya indicado expresamente lo contrario.

ANEXO I

Medidas específicas para garantizar la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI

Las medidas específicas incluidas en este anexo, orientadas a garantizar la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, serán implementadas y supervisadas por una persona Responsable de Igualdad, encargada de garantizar su aplicación, evaluación y actualización. Su objetivo es asegurar un entorno laboral inclusivo, libre de discriminación y alineado con el compromiso de la empresa y la representación de las personas trabajadoras con la igualdad de trato y oportunidades.

Las acciones recogidas en este anexo serán objeto de seguimiento periódico de las medidas que se indican a continuación, por parte de la Comisión de Igualdad y Diversidad de VEIASA, con el fin de garantizar el cumplimiento de los objetivos de diversidad e inclusión a lo largo de la vigencia del presente convenio.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 8.4 del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, la empresa dispone de un protocolo general frente al acoso y la violencia en el ámbito laboral, acordado con fecha 23 de octubre de 2025, que incluye medidas específicas de prevención, detección y actuación frente a situaciones que puedan afectar a las personas LGTBI. Dicho protocolo forma parte del sistema de garantías en materia de igualdad y no discriminación aplicable en la entidad, entendiéndose cumplida mediante el mismo la obligación prevista en la citada norma.

Medida 1		Prioridad: Alta
Área de actuación	Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación	
Descripción de la medida	La entidad formalizará su compromiso con la promoción y protección de los derechos de las personas LGTBI mediante la elaboración de un documento oficial. Este incluirá principios rectores en favor del respeto a la diversidad, la igualdad de oportunidades y la no discriminación basada en orientación sexual, identidad o expresión de género, y características sexuales. El documento será comunicado a toda la plantilla y otros grupos de interés.	
Objetivos que persigue	Fomentar una cultura organizacional que celebre y respete la diversidad en todas sus formas, reconociendo el valor que aporta la pluralidad a nuestra entidad y a la sociedad en su conjunto. Promover la igualdad real y efectiva, adoptando medidas concretas para prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación hacia personas LGTBI, tanto en el ámbito laboral como en nuestras relaciones con terceros.	
Calendario de implantación	Primer semestre de vigencia	
Indicadores de seguimiento	Elaboración y aprobación formal del documento institucional sobre respeto a la diversidad y derechos de las personas LGTBI. (Sí/No). Difusión del documento (Sí/No). Resultados de encuestas internas sobre la percepción del compromiso de la organización con la igualdad y la no discriminación.	

00333452

Medida 2		Prioridad: Alta
Área de actuación	Acceso al empleo	
Descripción de la medida	Implementar una estrategia formativa diferenciada para garantizar la inclusión del colectivo LGTBI en los procesos de selección y promoción, tanto internos como externos: - Impartir formaciones específicas al personal responsable de la selección y promoción dentro de la empresa. Estas formaciones tendrán como objetivo eliminar posibles sesgos, prejuicios o creencias erróneas, asegurando que las decisiones se basen exclusivamente en las competencias, méritos y cualificaciones de los candidatos y candidatas. - En el caso de que los procesos de selección se deleguen a empresas externas, requerir a dichas entidades la acreditación de formación específica en diversidad e inclusión, con énfasis en el respeto a los derechos del colectivo LGTBI. Este requisito garantizará la alineación con los valores de la empresa en cuanto a igualdad y no discriminación.	
Objetivos que persigue	Garantizar que el personal interno esté para identificar y eliminar cualquier forma de discriminación. Asegurar procesos de selección transparentes y objetivos. Exigir que empresas externas respeten los principios de diversidad. Demandar formación en igualdad como condición de colaboración.	
Calendario de implantación	Anual	
Indicadores de seguimiento	Porcentaje del personal encargado de selección interna que ha completado la formación específica. Porcentaje de empresas externas contratadas para procesos de selección internos que acreditan formación específica en diversidad e inclusión como requisito para la contratación.	

Medida 3		Prioridad: Alta
Área de actuación	Clasificación y promoción profesional	
Descripción de la medida	Revisar y ajustar los criterios de clasificación, promoción y ascensos para garantizar que se basen únicamente en méritos objetivos (cualificación, capacidad, experiencia y desempeño), asegurando procesos justos, transparentes y libres de sesgos o discriminación.	
Objetivos que persigue	Asegurar que los procesos de clasificación, promoción y ascensos se desarrollen bajo principios de equidad, sin sesgos ni discriminación. Implementar criterios claros y objetivos que refuercen la confianza de las personas trabajadoras en los procesos internos. Asegurar que las políticas empresariales estén alineadas con las leyes de igualdad y no discriminación aplicables.	
Calendario de implantación	Anual	
Indicadores de seguimiento	Número de políticas internas de clasificación profesional y promoción revisadas en un período específico. Resultados de encuestas internas sobre la percepción de equidad en los procesos de promoción y ascenso.	

Medida 4		Prioridad: Alta
Área de actuación	Formación, sensibilización y lenguaje	
Descripción de la medida	Impartir cursos de formación sobre los derechos de las personas LGBTI en el ámbito laboral al conjunto de la plantilla (incluyendo a los mandos intermedios y puestos directivos), incidiendo especialmente en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. Entre los aspectos que deberán incluirse en las acciones formativas se encuentran: conocimiento y difusión de las medidas del plan LGBTI, de las definiciones y conceptos recogidos en la ley 4/2023, del protocolo para la detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.	
Objetivos que persigue	Garantizar que toda la plantilla, incluyendo mandos intermedios, directivos y personal responsable de recursos humanos, reciba formación sobre los derechos de las personas LGTBIA+ en el ámbito laboral, enfocándose en la igualdad de trato, oportunidades y la no discriminación.	
Calendario de implantación	Anual	
Indicadores de seguimiento	Formación impartida (Sí/No). % del personal que ha asistido a los cursos, desglosada por categoría laboral (mandos intermedios, directivos, personal general). Nivel de satisfacción	

Medida 5		Prioridad: Alta
Área de actuación	Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos	
Descripción de la medida	Diseñar, implementar y difundir un protocolo que establezca procedimientos claros y accesibles para la prevención, detección y actuación frente al acoso por orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales. Este protocolo garantizará un entorno inclusivo, seguro y respetuoso para todas las personas, promoviendo la igualdad de trato y la no discriminación en la organización.	
Objetivos que persigue	Fomentar una cultura organizacional de respeto y sensibilización sobre la diversidad sexual y de género, reduciendo las actitudes y comportamientos discriminatorios. Difundir el protocolo y realizar capacitaciones para todas las personas de la organización, promoviendo la igualdad de trato y el respeto a la diversidad sexual y de género.	
Calendario de implantación	Primer año de vigencia	
Indicadores de seguimiento	Protocolo implantado (Sí/No). % de personal informado sobre el protocolo Medios utilizados para su difusión	

Medida 6		Prioridad: Alta
Área de actuación	Permisos y beneficios sociales	
Descripción de la medida	Incorporar en el texto del convenio colectivo una cláusula que asegure que todos los permisos regulados en el mismo serán accesibles para todas las personas, sin distinción por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar. Esta medida busca garantizar que no existan barreras legales, culturales o administrativas que limiten el disfrute igualitario de estos derechos.	
Objetivos que persigue	Asegurar que todas las personas puedan disfrutar de los permisos en las mismas condiciones, sin discriminación. Comunicar de forma explícita la igualdad de condiciones como parte del compromiso organizacional con la diversidad y la no discriminación.	
Calendario de implantación	Primer semestre de vigencia	
Indicadores de seguimiento	Cláusula incluida en el texto del convenio colectivo (Sí/No). % de plantilla informado sobre cláusula	

Medida 7		Prioridad: Alta
Área de actuación	Régimen disciplinario	
Descripción de la medida	Incorporar al régimen disciplinario infracciones y sanciones relativas a conductas que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras (según Ley 4/2023 de 28 de febrero)	
Objetivos que persigue	Asegurar que se sancionen las conductas que atenten contra la libertad sexual o que generen un entorno hostil o discriminatorio. Establecer consecuencias claras y adecuadas para cada tipo de infracción.	
Calendario de implantación	Primer semestre de vigencia	
Indicadores de seguimiento	Aprobar y publicar la actualización del régimen disciplinario % de plantilla informado sobre régimen disciplinario	

Anexo II
Horario de apertura de las estaciones de VEIASA

Código	ESTACIÓN	Horario apertura	Código	ESTACIÓN	Horario apertura
411	Huercal de Almería "La Ceba"	70	2111	Huelva	70
412	Huercal de Almería "Zamarula"	70	2111	San Juan del Puerto	70
413	Vícar	70	2121	Zalamea	40
414	Níjar	70	2122	Galaroza	40
421	Vera	70	2131	La Palma	70
431	Albox	40	2141	Tharsis	70
432	Vélez - Rubio	40	2311	Jaén	70
441	Balanegra	70	2312	Alcalá la Real	70
442	Tres Villas	40	2313	Martos	40
1111	San Fernando	40	2321	Guarromán	70
1112	Tres Caminos	70	2322	Andújar	70
1113	Cádiz	70	2331	Beas de Segura	40
1121	Algeciras	70	2341	Úbeda	70
1131	Jerez de la Frontera	70	2342	Quesada	40
1132	Chipiona	70	2911	Málaga "Guadalhorce"	70
1141	Villamartín	70	2912	Málaga "El Palo"	70
1411	Córdoba "Torres Quevedo"	70	2914	Málaga "El Viso"	70
1412	Córdoba "Las Quemadas"	70	2921	Estepona	70
1413	Montoro	40	2922	Marbella	70
1414	Palma del Río	40	2923	Mijas	70
1421	Lucena	70	2931	Ronda	70
1422	Puente Genil	70	2941	Antequera	70
1431	Pozoblanco	40	2951	Algarrobo	70
1432	Peñarroya	40	4111	La Rinconada	70
1441	Baena	70	4112	Gelves	70
1442	Priego de Córdoba	40	4113	Alcalá de Guadaira	70
1811	Granada	70	4114	Sevilla	70
1812	Peligros	70	4115	Sanlúcar la Mayor	70
1813	Las Gabias	70	4121	Osuna	70
1821	Motril	70	4122	Écija	70
1822	Órgiva	70	4131	Utrera	70
1831	Baza	70	4132	Lebrija	70
1832	Huéscar	40	4133	Morón de la Frontera	70
1833	Guadix	70	4141	Carmona	70
1841	Loja	70	4151	Cazalla	40

ANEXO III

Potenciación de las mañanas en estaciones de 70 horas.

Siempre que sea posible a efectos de capacidad de la estación, hasta un máximo del 50% de los inspectores que según la rotación MTsMT deben trabajar en turno T pasará a realizar el turno M.

De esta forma en las semanas en las que la estación no abre los sábados hasta un 75% del personal inspector realizará turno M. En ningún caso se irá a trabajar un sábado en el que se haya estado en turno M.

En el ejemplo siguiente se muestra una estación con 20 inspectores, apertura de 70 horas y con capacidad de hasta 15 inspectores por turno:

	Estación abre el Sábado				Estación abre el Sábado				Estación abre el Sábado				Estación abre el Sábado				Semanas en turno M
	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Semana 5	Semana 6	Semana 7	Semana 8	Semana 9	Semana 10	Semana 11	Semana 12	Semana 13	Semana 14	Semana 15	Semana 16	
Inspector 1	M	Ts	M	M	M	Ts	M	T	M	Ts	M	M	M	Ts	M	T	10
Inspector 2	Ts	M	M	M	Ts	M	T	M	Ts	M	M	M	Ts	M	T	M	10
Inspector 3	M	Ts	M	T	M	Ts	M	M	M	Ts	M	T	M	Ts	M	M	10
Inspector 4	Ts	M	T	M	Ts	M	M	M	Ts	M	T	M	Ts	M	M	M	10
Inspector 5	M	Ts	M	M	M	Ts	M	T	M	Ts	M	M	M	Ts	M	T	10
Inspector 6	Ts	M	M	M	Ts	M	T	M	Ts	M	M	M	Ts	M	T	M	10
Inspector 7	M	Ts	M	T	M	Ts	M	M	M	Ts	M	T	M	Ts	M	M	10
Inspector 8	Ts	M	T	M	Ts	M	M	M	Ts	M	T	M	Ts	M	M	M	10
Inspector 9	M	Ts	M	M	M	Ts	M	T	M	Ts	M	M	M	Ts	M	T	10
Inspector 10	Ts	M	M	M	Ts	M	T	M	Ts	M	M	M	Ts	M	T	M	10
Inspector 11	M	Ts	M	T	M	Ts	M	M	M	Ts	M	T	M	Ts	M	M	10
Inspector 12	Ts	M	T	M	Ts	M	M	M	Ts	M	T	M	Ts	M	M	M	10
Inspector 13	M	Ts	M	M	M	Ts	M	T	M	Ts	M	M	M	Ts	M	T	10
Inspector 14	Ts	M	M	M	Ts	M	T	M	Ts	M	M	M	Ts	M	T	M	10
Inspector 15	M	Ts	M	T	M	Ts	M	M	M	Ts	M	T	M	Ts	M	M	10
Inspector 16	Ts	M	T	M	Ts	M	M	M	Ts	M	T	M	Ts	M	M	M	10
Inspector 17	M	Ts	M	M	M	Ts	M	T	M	Ts	M	M	M	Ts	M	T	10
Inspector 18	Ts	M	M	M	Ts	M	T	M	Ts	M	M	M	Ts	M	T	M	10
Inspector 19	M	Ts	M	T	M	Ts	M	M	M	Ts	M	T	M	Ts	M	M	10
Inspector 20	Ts	M	T	M	Ts	M	M	M	Ts	M	T	M	Ts	M	M	M	10
M	10	10	15	15	10	10	15	15	10	10	15	15	10	10	15	15	
Ts	10	10	0	0	10	10	0	0	10	10	0	0	10	10	0	0	
T	0	0	5	5	0	0	5	5	0	0	5	5	0	0	5	5	
% M	50%	50%	75%	75%	50%	50%	75%	75%	50%	50%	75%	75%	50%	50%	75%	75%	

Trasladando la lógica anterior a cualquier tipo de estación de 70 horas, el número máximo de inspectores que tienen turno T y pasan a turno M resultaría de aplicar:

$$(T \rightarrow M) = \text{Capacidad_máxima turno M} - \text{Inspectores turno M}$$

$$(T \rightarrow M)_{\text{máximo}} = 50\% \text{ de Inspectores T}$$

El personal administrativo podrá acogerse a este mismo refuerzo siempre y cuando la estación no se quede desatendida en el turno de tarde.

En este anexo se recoge el refuerzo del turno de mañana en las Estaciones ITV con horario de 70 horas, donde es posible debido a que la Estación ITV tiene capacidad para absorber un mayor número de inspectores en el turno de mañana.

La aplicación de este refuerzo del turno de mañana en las Estaciones ITV con horario de 70 horas, puede aplicarse en el personal administrativo siempre teniendo muy presente que el servicio se queda cubierto y que este sistema nunca puede provocar que en el turno de tarde el servicio quede desatendido.

ANEXO IV

Cuadrantes de vacaciones para las estaciones ITV

1. Vacaciones del periodo de verano. Los solapes de vacaciones en el periodo de verano (13 semanas) se realizarán cuando sea estrictamente necesario, es decir cuando la estación tenga múltiplos enteros de 5. Estos solapes seguirán la estructura recogida en la tabla del Anexo IV.

Si el número de inspectores excede de 5 o de sus múltiplos, éstos no harán solape, como se muestra en los ejemplos siguientes. En todo caso, las vacaciones de estos inspectores deben ser correlativas a fin de facilitar su sustitución a nivel de centro.

Ejemplos:

a) Estación con hasta 4 inspectores (sin solpes y correlativas)

	S2	S2	S2	S2	S2	S3	S3	S3	S3	S3	S3	S3	S3
	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	S37
Inspect. 1	V	V	V										
Inspect. 2				V	V	V							
Inspect. 3							V	V	V				
Inspect. 4										V	V	V	

La/s semana/s que sobre/n debe/n quedar al comienzo o al final del periodo de verano, pero nunca en medio.

b) Estación con hasta 9 inspectores: Los 5 primeros con solape y los 4 restantes sin solape y correlativas.

	S2	S2	S2	S2	S2	S3	S3	S3	S3	S3	S3	S3	S3
	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7
Inspect. 1	V	V	V										
Inspect. 2			V	V	V								
Inspect. 3						V	V	V					
Inspect. 4								V	V	V			
Inspect. 5											V	V	V
Inspect. 6	V	V	V										
Inspect. 7				V	V	V							
Inspect. 8							V	V	V				
Inspect. 9										V	V	V	

La/s semana/s que sobre/n debe/n quedar al comienzo o al final del periodo de verano, nunca en medio.

c) Estación con hasta 14 inspectores: Los 10 primeros con solape y los 4 restantes sin solape y correlativas.

	S2 5	S2 6	S2 7	S2 8	S2 9	S3 0	S3 1	S3 2	S3 3	S3 4	S3 5	S3 6	S37
Inspect. 1	V	V	V										
Inspect. 2			V	V	V								
Inspect. 3						V	V	V					
Inspect. 4								V	V	V			
Inspect. 5											V	V	V
Inspect. 6	V	V	V										
Inspect. 7				V	V	V							
Inspect. 8						V	V	V					
Inspect. 9									V	V	V		
Inspect. 10											V	V	V
Inspect. 11	V	V	V										
Inspect. 12				V	V	V							
Inspect. 13							V	V	V				
Inspect. 14										V	V	V	

La semana que sobren deben quedar al comienzo o al final del periodo de verano, nunca en medio. Y así sucesivamente.

Con el objetivo de que el tercio se supere en la menor medida posible, los solapes se harán del siguiente modo, como puede verse en el anterior ejemplo 3:

- De 1 a 5 inspectores solapan el turno 1 con el 2 y el 3 con el 4.
- De 6 a 10 inspectores solapan el turno 2 con el 3 y el 4 con el 5.

Y así sucesivamente.

2. Vacaciones del periodo de invierno.

El cuadrante de vacaciones de las 3 semanas de descanso fuera del periodo de verano se realizará del modo que se establece en la tabla del Anexo IV. Para ello, se comenzará a planificar con el siguiente orden:

- 1.º De la semana 22 a la semana 24.
- 2.º De la semana 38 a la semana 40.
- 3.º De la semana 19 a la semana 21.
- 4.º De la semana 41 a la semana 43.

Y así sucesivamente, debiendo ser correlativas y sin solape.

Hay tres semanas de invierno que quedan fuera del cuadrante: semanas 1 y 52 (correspondientes a la primera y la última semana del año) y la Semana Santa.

En el caso de que una Estación tenga un número menor de 11 inspectores o menor de un múltiplo entero de 11, las vacaciones no tendrán que regirse exactamente por este cuadrante, pero sí tendrán que cumplir con el requisito de que tienen que ser correlativas a fin de facilitar su sustitución a nivel de centro. En ningún caso la estación podrá tener en invierno más inspectores simultáneos de vacaciones que el resultante de redondear al entero superior el número de inspectores $\times 3 / (52 - 13 - 6)$.

Cuadrante y rotaciones de vacaciones en las estaciones de ITV

[illegible]

ANEXO V

Tabla salarial 2026

ANUAL													
GRUPO PROFESIONAL	NIVEL	Salario Base (14 pagas)	Complemento Beneficios (MAX.)	PED / POB (12 pagas)	P. Absentismo (12 pagas)	Complm. Especifico (12 pagas)	Dedic. exclus. (12 pagas)	Plus productiv. (12 pagas)	Jefatura + Compl. Jefatura (12 pagas)	Bolsa compens. horas	Plus Jefatura Area	PLUS SUBDIRECCIÓN	TOTAL ANUAL
SUBDIRECTORES	TÉCNICO NIVEL EXPERTO (A)	41.652,94 €	2.975,21 €	3.327,00 €	1.580,28 €	2.856,63 €	1.115,70 €	€	7.806,24 €			9.350,64 €	70.654,64 €
JEFE DE AREA	TÉCNICO NIVEL EXPERTO (A)	41.652,94 €	2.975,21 €	3.327,00 €	1.580,28 €	2.856,63 €	1.115,70 €	€	7.806,24 €		8.103,00 €		69.417,00 €
	TÉCNICO NIVEL EXPERTO (A)	41.652,94 €	2.975,21 €	3.327,00 €	1.580,28 €	2.856,63 €	1.115,70 €	€	7.806,24 €				61.314,00 €
JEFES	TÉCNICO NIVEL EXPERTO (B)	41.652,94 €	2.975,21 €	3.327,00 €	1.580,28 €	2.856,63 €	1.115,70 €	€	7.037,76 €				60.545,52 €
	TÉCNICO NIVEL EXPERTO (C)	41.652,94 €	2.975,21 €	3.327,00 €	1.580,28 €	2.856,63 €	1.115,70 €	€	6.269,76 €				59.777,52 €
	TÉCNICO NIVEL EXPERTO (D)	41.652,94 €	2.975,21 €	3.327,00 €	1.580,28 €	2.856,63 €	1.115,70 €	€	5.502,24 €				58.010,00 €
TÉCNICOS	TÉCNICO EXPERTO (ANTIG. T.A)	41.652,94 €	2.975,21 €	3.327,00 €	1.580,28 €	2.856,63 €	1.115,70 €	€		765,90 €			53.507,76 €
	TÉCNICO SUPERIOR (ANTIG. T.B)	33.413,38 €	2.386,67 €	3.327,00 €	1.580,28 €	2.805,83 €	895,00 €	€		765,90 €			44.408,16 €
	TÉCNICO BASE (ANTIG. T.F.A)	26.343,73 €	1.881,70 €	3.327,00 €	1.580,28 €	2.508,70 €	- €	€		765,90 €			35.641,41 €
INSPECTOR - VERIFICADOR - OPERARIOS	INSPECC/VERIF/OPERARIO EXPERTO (ANTIG. A)	27.626,67 €	1.973,33 €	3.327,00 €	1.580,28 €	3.212,03 €	740,00 €	€		765,90 €			38.459,31 €
	INSPECC/VERIF/OPERARIO SUPERIOR (ANTIG. B)	25.766,98 €	1.840,50 €	3.327,00 €	1.580,28 €	3.130,06 €	690,19 €	€		765,90 €			36.335,01 €
	INSPECC/VERIF/OPERARIO BASE (ANTIG. C)	24.144,52 €	1.724,61 €	3.327,00 €	1.580,28 €	2.004,87 €	646,73 €	€		765,90 €			33.428,01 €
	INSPECC/VERIF/OPERARIO FUNCIONAL PRE-BASE (ANTIG. E)	19.413,33 €	1.386,67 €	3.327,00 €	1.580,28 €	1.809,83 €	- €	€		765,90 €			27.517,11 €
ADMINISTRATIVOS	ADMINISTRATIVO/A EXPERTO (ANTIG. A)	27.626,67 €	1.973,33 €	3.327,00 €	1.580,28 €	3.212,03 €	740,00 €	€		765,90 €			38.459,31 €
	ADMINISTRATIVO/A SUPERIOR (ANTIG. B)	25.766,98 €	1.840,50 €	3.327,00 €	1.580,28 €	3.130,06 €	690,19 €	€		765,90 €			36.335,01 €
	ADMINISTRATIVO/A BASE (ANTIG. C)	24.144,52 €	1.724,61 €	3.327,00 €	1.580,28 €	2.004,87 €	646,73 €	- €		765,90 €			33.428,01 €
	ADMINISTRATIVO/A FUNCIONAL PRE-BASE (ANTIG. E)	19.413,33 €	1.386,67 €	3.327,00 €	1.580,28 €	1.809,83 €	- €			765,90 €			27.517,11 €

IMPORTE TRIENIO ANTIGÜEDAD: 30,16 €

IMPORTE QUEBRANTO MONEDA: 65,90 €

ANEXO VI

Plan de ajuste categorías

En el presente anexo se describe el Plan de Promoción especial a tres años y el personal afectado, destinado a facilitar la progresión profesional del personal de VEIASA en los distintos niveles retributivos (Básico, Superior y Experto) conforme a los criterios objetivos aquí definidos.

Este plan tiene por objeto reconocer la experiencia profesional y la permanencia en los puestos de trabajo, garantizando la homogeneidad y equidad interna en la estructura de niveles de la plantilla.

El plan se desarrollará entre los ejercicios 2026 y 2028, ambos inclusive, pasando a desglosar a continuación, el impacto económico de manera anual:

Primer año plan ajuste. Año 2026:

Puesto trabajo	Subida a nivel A		Subida a nivel B		Subida a nivel C		Total ajuste primer año	
	Coste	Afectados	Coste	Afectados	Coste	Afectados	Coste	Afectados
ADMINISTRATIVO/A	118.424,40€	58	30.736,20€	11	38.366,70€	10	187.527,30€	79
CONDUCTOR/A	2.041,80€	1					2.041,80€	1
INSPECTOR/A	289.935,60€	142	67.060,80€	24	119.349,75€	23	476.346,15€	189
OPERARIO/A	4.083,60€					2	4.083,60€	2
TECNICO/A			103.314,90€	8			103.314,90€	8
VERIFICADOR/A	8.167,20€	4					8.167,20€	4
Total general	422.652,60€	207	201.111,90€	43	157.716,45€	33	781.480,95€	283

En el año 2026 se desarrollará la Primera Fase del Plan de Ajuste.

El impacto económico más significativo se concentra en el primer año (2026), en el que se materializa la promoción de 283 empleados, con un coste total de 781.480,95 € (sin seguridad social), que representa el 68,7% del total del Plan.

Segundo año plan ajuste. Año 2027:

Puesto trabajo	Subida a nivel A	
	Coste	Personal afectado
ADMINISTRATIVO/A	71.463,00 €	35
INSPECTOR/A	144.967,80 €	71
VERIFICADOR/A	2.041,80 €	1
Total general	218.472,60 €	107

En el año 2027 se desarrollará la Segunda Fase del Plan de Ajuste.

El total del personal afectado del segundo año de ajuste asciende a 107 personas trabajadoras y el impacto económico es de 218.472,60 €.

Tercer año plan ajuste. Año 2028:

Puesto trabajo	Subida a nivel A	
	Coste	Personal afectado
ADMINISTRATIVO/A	71.463,00 €	35
CONDUCTOR/A	2.041,80 €	1
INSPECTOR/A	61.254,00 €	30
VERIFICADOR/A	2.041,80 €	1
Total general	136.800,60 €	67

El total del personal afectado del tercer año del plan de ajuste asciende a 67 personas y el impacto económico es de 136.800,60 €.

Resumen del Plan de Promoción (2026–2028):

Ejercicio	Coste total anual (€)	Personal afectado
2026	781.480,95 €	283
2027	218.472,60 €	107
2028	136.800,60 €	67
TOTAL PLAN (3 años)	1.136.754,15 €	457

El Plan no conlleva aumento de plantilla ni creación de nuevos puestos, limitándose a la reclasificación interna de niveles salariales existentes. Sin perjuicio de lo anterior, se efectuará previa existencia de la correspondiente cobertura en la plantilla presupuestaria de la entidad, teniendo en cuenta para ello lo establecido en la Ley de Presupuestos, y previos los informes favorables que resulten preceptivos. A partir de 2029, la masa salarial resultante quedará plenamente consolidada, sin previsión de nuevos impactos derivados del plan.

El coste total del Plan asciende a 1.136.754,15 €, distribuido en tres ejercicios, con una implantación gradual que permite su absorción a través de las Tasas de Reposición generadas.