

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

9726 *Resolución de 5 de septiembre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Oca Inspección Técnica de Vehículos, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa «Oca Inspección Técnica de Vehículos, S.A.» (código de convenio n.º 90101632012013), que fue suscrito con fecha 10 de julio de 2013, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por los delegados de personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 5 de septiembre de 2013.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

I CONVENIO COLECTIVO DE «OCA INSPECCIÓN TÉCNICA DE VEHÍCULOS, S.A.»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

El presente convenio tiene por objeto regular las materias de índole económico, laboral, social y de representación de los trabajadores y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores de «OCA Inspección Técnica de Vehículos, S.A.», y ha sido concertado, de una parte, por la dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por los legales representantes de los trabajadores, mutuamente reconocidos como interlocutores válidos.

Artículo 2. *Partes Negociadoras.*

El presente convenio se concierta, de una parte, por la dirección de la empresa de «OCA Inspección Técnica de Vehículos, S.A.», representada por don Francesc Xavier Ricart Planella y por don Joan Eduard Martínez Marín, y, de otra, por los legales representantes de los trabajadores don Ramón Javier Mayora Molins, en representación del centro de Fraga (Huesca), y don Iván García Bustillo, en representación del centro de Santo Domingo de la Calzada (La Rioja), reconociéndose mutuamente como únicos y válidos interlocutores.

Artículo 3. *Ámbito.*

3.1 Territorial: Este convenio será de aplicación a los centros de trabajo de «OCA Inspección Técnica de Vehículos, S.A.», sitios en Fraga (Huesca) y Santo Domingo de la Calzada (La Rioja).

3.2 Funcional: El presente convenio será de obligado cumplimiento en todos los centros de trabajo de «OCA Inspección Técnica de Vehículos, S.A.», en cualquiera de las modalidades de gestión del servicio que la empresa ofrezca.

3.3 Personal: El presente convenio se aplicará a todos los trabajadores que presten sus servicios en «OCA Inspección Técnica de Vehículos, S.A.», salvo los excluidos en el artículo 1.3 y artículos 2.1.a) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y el personal de alta dirección de la empresa.

3.4 Temporal: El presente convenio tendrá una duración de 7 años, entrando en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 2013 y concluirá el 31 de diciembre de 2019, prorrogándose anualmente por tática reconducción, en sus propios términos, en tanto no se solicite su revisión y se formule su necesaria denuncia en los términos que se establecen en el presente convenio.

Artículo 4. *Obligatoriedad.*

El presente convenio obliga en todo el tiempo de su vigencia a la empresa y a los trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación.

Los firmantes, con la representatividad que se tienen reconocida, se comprometen al mantenimiento y efectividad de lo que se conviene, sin perjuicio de que si cualquiera incumple las obligaciones que en él se establecen, se le reconozca expresamente a quien resulte afectado por ello, el derecho de ejercitar los medios legales de cualquier naturaleza tendentes a lograr su efectividad.

Artículo 5. *Denuncia y Revisión.*

El presente convenio se considerará prorrogado tácitamente por periodos sucesivos de un año, si por cualquiera de las partes firmantes no se notificara denuncia fehaciente y por escrito a la otra parte la revisión del mismo con una antelación mínima de tres meses antes de la fecha de su vencimiento o del vencimiento de cualquiera de sus prórrogas.

La parte que formule la denuncia, y para que ésta se considere válida a los efectos señalados en el párrafo anterior, deberá remitir a la otra parte, en el plazo máximo de un mes a contar desde la fecha de la denuncia, propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. En caso de incumplirse este requisito, se tendrá por no hecha la denuncia.

La Mesa negociadora se constituirá en el plazo máximo de un mes, contándose este plazo desde la fecha de entrega de las propuestas para su revisión.

También se podrá denunciar el convenio de común acuerdo y en cualquier momento siempre que todos los miembros que representan la parte social y los que representan a la empresa así lo decidan por unanimidad.

Si denunciado el convenio, las negociaciones se prorrogasen por un periodo que excediese la vigencia del mismo, éste no perderá su vigencia y se entenderá prorrogado tácitamente por periodos anuales, en todos sus términos, hasta la fecha de entrada en vigor del nuevo convenio, pudiendo pactar las partes las fórmulas que estimen oportunas para el periodo que media entre la fecha de terminación del convenio anterior o de la prórroga, y la entrada en vigor del nuevo.

Artículo 6. *Compensación y Absorción.*

Todas las condiciones económicas y de jornada laboral que se establecen en el presente convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables, en su conjunto y cómputo anual, con las mejoras de cualquier tipo que viniera anteriormente satisfaciendo «OCA Inspección Técnica de Vehículos, S.A.», bien sea por imperativo legal, pacto entre partes, convenio colectivo, contrato individual, usos o costumbres, concesión voluntaria de la empresa o por cualquiera otras causas.

Las futuras disposiciones legales que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos, o que supongan la creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica sí, considerados aquéllos en su totalidad, superan el nivel total del convenio, debiéndose entender en caso contrario absorbidos, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por las mejoras pactadas en el mismo.

Artículo 7. *Normas Supletorias.*

El presente convenio anula, deroga y sustituye a todos los acuerdos y pactos concertados anteriormente entre la empresa y el colectivo de trabajadores.

En lo no previsto por el articulado del presente convenio será de aplicación, de forma supletoria, el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones generales que resulten de aplicación.

Los pactos contenidos en el presente convenio y con respecto a las materias en él reguladas serán de preferente aplicación sobre cualesquiera otras disposiciones legales de carácter general o sectorial vigentes o futuras, respetando, en todo caso, los mínimos de derecho necesario. Asimismo, en aquellas materias no reguladas por el presente Convenio, el Estatuto de los Trabajadores primará sobre el convenio Sectorial.

Artículo 8. *Vinculación a la Totalidad.*

Las condiciones del presente convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción administrativa o laboral, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto algunas de las cláusulas del presente convenio, el resto del Convenio Colectivo mantendrá su efectividad.

Artículo 9. *Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación.*

Para resolver las cuestiones que se puedan presentar sobre la interpretación y aplicación del presente Convenio, se constituye una Comisión Paritaria, integrada por dos representantes legales de los trabajadores que hayan formado parte de la comisión negociadora del presente Convenio y dos representantes de la dirección de «OCA Inspección Técnica de Vehículos, S.A.».

La Comisión se compondrá de dos vocales por cada una de las representaciones y en paridad de miembros componentes de las partes firmantes del presente Convenio. A tales efectos se designan como representantes de cada una de las comisiones las siguientes personas:

Por la representación empresarial:

D. Francesc Xavier Ricart Planella, Presidente de la Comisión.
D. Joan Eduard Martínez Marín.

Por la representación de los trabajadores:

D. Ramón Javier Mayora Molins.
D. Iván García Bustillo.

La comisión paritaria cumplirá con las funciones específicas siguientes:

- a) Interpretación auténtica del Convenio Colectivo.
- b) Vigilar el cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio.
- c) Sometimiento a mediación o arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por ambas partes de común acuerdo, en asuntos derivados del Convenio.
- d) Estudiar la evolución de las relaciones entre las partes, para lo cual, éstas pondrán en su conocimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de su aplicación.
- e) Entender cuantas otras cuestiones tiendan a una mayor efectividad práctica del Convenio.

Esta Comisión cumplirá sus funciones de vigilancia o de interpretación únicamente a petición de la representación correspondiente de cualquiera de las dos partes firmantes, y tendrá que dirigirse inexcusablemente por escrito a la representación que corresponda, aportando sus argumentos interpretativos, con la finalidad que esta promueva, si procede, la reunión de la Comisión.

Además de las funciones de vigilancia e interpretación del convenio, en supuestos de conflicto de carácter colectivo suscitados por aplicación de preceptos del presente convenio, las partes firmantes aceptan someter cuantas discrepancias pudieran generarse a la Comisión Paritaria, a cuyo fin podrá solicitarse su inmediata reunión a efectos de ofrecer su mediación e interpretación de lo acordado, o bien, si se solicita, su arbitraje, siempre con carácter previo a cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional. Los promotores del conflicto colectivo tendrán que remitir por escrito a la Comisión Paritaria el detalle de la controversia o duda suscitada, si transcurridos 30 días hábiles desde su solicitud no hay solución o contestación, quedará expedita la vía administrativa o jurisdiccional correspondiente. Los acuerdos de la Comisión Paritaria, interpretativos del presente convenio, tendrán la misma eficacia que la de la cláusula que haya estado interpretada.

La Comisión Paritaria regulada en esta cláusula decidirá mediante resolución motivada en el plazo máximo de 30 días hábiles, y previa audiencia por escrito de las partes.

Las reuniones de la Comisión Paritaria serán convocadas por su Presidente, a propuesta de la mitad de sus miembros, con una antelación mínima de 15 días. En el escrito de convocatoria se harán constar los puntos del orden del día a tratar.

Las partes atribuyen a la Comisión Paritaria las funciones de conocimiento y resolución de las discrepancias que puedan surgir tras el periodo de consultas para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. En tal supuesto, tras el transcurso del plazo máximo de negociación previsto en el citado precepto sin alcanzarse un acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria, que dispondrá de un plazo máximo de quince días hábiles para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando la Comisión no hubiera alcanzado un acuerdo en los aspectos referidos al presente párrafo, las partes se someten expresamente a los procedimientos de solución de conflictos previstos en el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales.

El lugar de las reuniones y deliberaciones de la Comisión Paritaria será fijado por «OCA Inspección Técnica de Vehículos, S.A.», y la comparecencia será obligatoria para todos sus miembros, siendo en cualquier caso en alguno de los centros de trabajo de la Empresa.

Artículo 10. *Facultad de Dirección, Organización y Control de la Actividad Laboral.*

10.1 La organización del trabajo de conformidad con lo establecido en el presente convenio y en la restante legislación vigente, es facultad y responsabilidad exclusiva de la dirección de «OCA Inspección Técnica de Vehículos, S.A.», quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización, dirección, control y emanación de las normas, procedimientos e instrucciones necesarios para la realización de las actividades laborales correspondientes, todo ello con el máximo respeto a los derechos de los trabajadores y a la dignidad de las personas.

10.2 El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en la que delegue el mismo.

10.3 En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, el presente convenio y las ordenes o instrucciones adoptadas por aquellos en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en defecto de ello, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

10.4 El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por parte del trabajador de sus deberes y obligaciones laborales, dentro de los límites marcados por las disposiciones vigentes.

10.5 El empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a estos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que puedan existir a cargo del empresario por estas situaciones.

CAPÍTULO II

Condiciones generales del trabajo

Artículo 11. *Ingreso y Contratación.*

11.1 Es facultad exclusiva de «OCA Inspección Técnica de Vehículos, S.A.», la creación de nuevos puestos de trabajo, así como la definición y el establecimiento de los requisitos y pruebas que hayan de exigirse al personal aspirante a dichos puestos, teniendo en cuenta las tareas básicas y características del puesto a cubrir.

La dirección de «OCA Inspección Técnica de Vehículos, S.A.», designará libremente todos los puestos de trabajo, sean de nueva creación o por la exigencia de vacantes que hayan de ser cubiertas.

Para el ascenso o promoción de los trabajadores se requerirá la capacidad de los mismos, es decir, la reunión de aptitudes mínimas para la ocupación de los diferentes lugares de trabajo, y la dirección de la empresa valorará, a estos efectos, la asistencia del trabajador a cursos de formación, los cuales resulten provechosos, y que, según el parecer de la empresa, estén relacionados con el puesto a ocupar.

La empresa respetará el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, limitándose únicamente a las titulaciones o calificaciones necesarias que requiera el desarrollo del puesto de trabajo.

«OCA Inspección Técnica de Vehículos, S.A.», podrá suscribir cualquier tipo de contrato permitido por la normativa vigente.

11.2 Contratos Formativos:

11.2.1 Contratos en Prácticas: «OCA Inspección Técnica de Vehículos, S.A.», podrá establecer contratos en prácticas en las condiciones previstas en la actual regulación laboral o la regulación que pudiera ser de aplicación en cada momento, para cualquier puesto de trabajo o grupo profesional, de una duración mínima de seis meses y máxima de dos años o la que en cada momento establezca la Ley.

Podrá concertarse por quienes estuvieran en posesión de un título universitario o de un ciclo formativo de grado medio o superior y/o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, así como de certificados de profesionalidad según la Ley Orgánica 5/2002, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, inmediatamente siguientes a la finalización de los estudios correspondientes o en virtud de los requisitos que en cada momento establezca la Ley.

Se establece un periodo de prueba para los contratos en prácticas de seis meses para el personal titulado medio o superior y de tres meses para los demás trabajadores.

11.2.2 Contratos para la Formación y aprendizaje: «OCA Inspección Técnica de Vehículos, S.A.», podrá, en virtud de la actual regulación laboral o de la regulación que pudiera ser de aplicación en cada momento, establecer contratos para la formación con las condiciones que en cada supuesto se determine y en la actualidad tendrá la posibilidad de establecer contratos para la formación en las siguientes condiciones: Los contratos para la formación tendrán por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en régimen de alternancia que combinan la actividad laboral retribuida en la empresa con la actividad formativa retribuida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, remitiéndose a lo dispuesto en el artículo 11.2 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo.

11.3 Contratos Temporales:

11.3.1 Contrato de Obra o Servicio Determinado: «OCA Inspección Técnica de Vehículos, S.A.», podrá realizar contratos por obra o servicio determinado al amparo de lo establecido en el artículo 15.1 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo.

Dichos contratos podrán cubrir todas aquellas tareas o trabajos con autonomía y sustantividad propia, suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representen, y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta, y estén directamente relacionados con la actividad de la empresa, pudiendo identificarse de forma inequívoca.

11.3.2 Contratos Eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos: «OCA Inspección Técnica de Vehículos, S.A.», podrá celebrar contratos para la realización de los trabajos que se concierten para atender las exigencias circunstanciales del mercado, de la actividad, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

Tendrán una duración máxima de seis meses, dentro de un periodo de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan las causas que motivan el contrato.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo establecido.

En estos contratos eventuales por circunstancias de la producción, los periodos de prueba establecidos en el presente convenio se reducirán a la mitad.

11.3.3 Contrato de Interinidad: Se podrán celebrar contratos de interinidad para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción, para su cobertura definitiva, siempre que en el contrato se haga constar la causa de la sustitución y, en el primer caso, además, el nombre del trabajador sustituido.

«OCA Inspección Técnica de Vehículos, S.A.», podrá cubrir los contratos de obra o servicio determinado y eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos e interinidad directamente, o a través de empresas de trabajo temporal, mediante contratos de puesta a disposición.

Artículo 12. *Procedimientos de Trabajo.*

Todo el personal de «OCA Inspección Técnica de Vehículos, S.A.», vendrá obligado a la confección diaria de la hoja de producción y gastos de personal de acuerdo al correspondiente procedimiento de «confección de hoja de producción y gastos de personal» de «OCA Inspección Técnica de Vehículos, S.A.», el cual se le facilitará al trabajador en el momento de la contratación, informándole asimismo de la ubicación del mismo dentro del aplicativo informático interno de la Empresa.

Asimismo, todo el personal de «OCA Inspección Técnica de Vehículos, S.A.», vendrá obligado a cumplir con todos los códigos, manuales, procedimientos y normas que sean aprobadas por «OCA Inspección Técnica de Vehículos, S.A.», los cuales se informaran debidamente a los trabajadores en el momento de su publicación, indicando claramente la ubicación dónde los mismos se encuentran.

Artículo 13. *Normas de Imagen e Indumentaria.*

Dado que la actividad de la empresa consiste en la prestación de servicios técnicos y atención al cliente, el empleado estará obligado a dar de sí mismo y de la empresa una buena imagen. Para ello, deberá ser cuidadoso en su aseo personal y en su indumentaria.

El empleado deberá ser educado y correcto en el trato con el cliente y con el personal de la compañía.

Artículo 14. *Periodo de Prueba.*

El periodo de prueba para el personal de nuevo ingreso, cualquiera que sea la forma contractual pactada, no excederá de seis meses para los técnicos titulados ni de tres meses para los demás trabajadores.

Durante este periodo tanto el trabajador como «OCA Inspección Técnica de Vehículos, S.A.», podrán poner fin a la relación laboral, sin que ninguna de las partes tenga derecho por ello a indemnización alguna por la resolución de dicho contrato, salvo las establecidas en el presente convenio.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el periodo de prueba no interrumpirá el cómputo del mismo.

Artículo 15. *Cese de Trabajadores y Preaviso.*

El trabajador que solicite cesar voluntariamente de prestar sus servicios en la empresa, estará obligado a ponerlo en conocimiento de ésta, por escrito, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de la baja.

El incumplimiento por parte del trabajador de esta obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontarle de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso, detrayéndolo de la cantidad que tenga que percibir el trabajador en concepto de liquidación, saldo y finiquito.

Por otra parte, la empresa se obliga a cumplir en los contratos de duración determinada cuya duración sea superior a un año a comunicar la finalización del mismo con una antelación de quince días, cuyo incumplimiento dará derecho al trabajador a percibir un día de salario por cada día de falta de preaviso, que se abonará en la liquidación de saldo y finiquito.

Artículo 16. *Política de Formación.*

La formación interna de la empresa respetará el principio de igualdad de oportunidades e impulsará:

- El perfeccionamiento profesional para el desempeño del puesto de trabajo.
- La adecuación de los recursos humanos a los cambios organizativos y tecnológicos.
- La adaptación de los nuevos empleados a la empresa.
- Un mejor desarrollo profesional creando expectativas de promoción y ascensos.
- La homologación de las certificaciones acreditativas necesarias para el desarrollo de su trabajo.

Todos los trabajadores tendrán acceso a los cursos de formación en la medida que reúnan los requisitos exigidos en la correspondiente convocatoria.

La empresa podrá concertar acuerdos formativos concretos con Universidades, Escuelas Técnicas y/o de Formación Profesional a todos los niveles, asimismo, la empresa desarrollará anualmente, en la medida de sus necesidades, Planes de Formación tendentes a facilitar la continua capacitación profesional y puesta al día en los respectivos contenidos y especialidades del que dará conocimiento a los representantes de los trabajadores.

Los trabajadores estarán obligados a adquirir los conocimientos y destrezas necesarias para actualizar su competencia profesional tanto en el ámbito de la especialidad de su puesto de trabajo como en el de las especialidades conexas, para ello se obliga a acudir a los cursos, foros, conferencias que se organicen a tales fines.

La empresa adaptará la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional promovidos por la misma.

Artículo 17. *Formación y Permanencia.*

Se establece la obligatoriedad de permanencia en la empresa por un periodo de un año para el trabajador que reciba una formación teórica y/o práctica para la realización de su trabajo específico y que implique un coste para la empresa de hasta 1.500,00 euros. El referido periodo de permanencia será de dos años si la cantidad fuese superior a 1.500,00 euros. El tiempo de permanencia empieza en la fecha de finalización de la formación.

En el caso que el trabajador cause baja voluntaria antes de transcurrir el tiempo de permanencia establecido, vendrá obligado a satisfacer una indemnización a la empresa en concepto de reintegro por el coste de la formación recibida consistente en:

- a) 100% del importe del curso más los costes derivados de la realización del mismo si causa baja voluntaria durante los 12 meses siguientes a la conclusión del curso.
- b) 75% del coste si causa baja voluntaria en los seis meses siguientes a los 12 meses posteriores a la conclusión del curso.
- c) 25% del coste si causa baja voluntaria en los seis meses siguientes a los 18 meses posteriores a la conclusión del curso.

«OCA Inspección Técnica de Vehículos, S.A.», podrá deducir y compensar directamente de la liquidación del trabajador afectado el importe establecido como

compensación y resarcimiento, entendiéndose por liquidación, todo concepto pendiente de pago al trabajador.

Artículo 18. *Movilidad Funcional.*

Se acuerda la movilidad interna, siempre que existan razones técnicas u organizativas que justifiquen dicha medida al objeto de lograr un mejor aprovechamiento de los recursos humanos, siempre que sean por tiempo imprescindible para su atención.

Así, en aras de promover el desarrollo profesional dentro de la empresa, la movilidad funcional entre puestos de un mismo grupo profesional, no tendrá otras limitaciones que las de los requerimientos específicos de formación, titulación y/o acreditación que determinados grupos profesionales puedan requerir. Cumpliéndose estos requerimientos o bien en el caso de no existir los mismos, la empresa podrá requerir a los trabajadores la realización de funciones distintas a las habituales.

En virtud de las facultades de la Empresa para adecuar su propia estructura, optimizando sus recursos y distribuyendo sus medios personales y materiales de la forma más eficiente, «OCA Inspección Técnica de Vehículos, S.A.» podrá asignar a cualquier trabajador a un grupo profesional de inferior categoría respecto del que viniere perteneciendo, siempre que al mismo se le respete la retribución de origen.

La Empresa podrá encomendar la realización de funciones superiores a las del grupo profesional al que venía perteneciendo el trabajador, siempre que este cumpla con los requisitos de formación, titulación y/o acreditación para el desempeño de las nuevas funciones que se le asignen. En aquellos cambios que supongan el paso a un grupo profesional superior, se percibirá automáticamente el salario de ese nuevo grupo, así como las demás percepciones derivadas del mismo. Una vez se regrese al grupo de origen, se restablecerán todas las condiciones económicas que venían percibiendo el trabajador con anterioridad a la movilidad.

Artículo 19. *Movilidad Geográfica.*

19.1 La actividad que desarrolla «OCA Inspección Técnica de Vehículos, S.A.», puede ser una actividad itinerante y móvil, consistente en la inspección de todo tipo de vehículos y medios de transporte.

En consecuencia, todo el personal contratado para tal fin, vendrá obligado a desplazarse a los puntos de inspección o instalaciones de los clientes o a otro centro de trabajo de la propia empresa, cuantas veces y por el tiempo que sea necesario, teniendo derecho a las compensaciones económicas específicas que para tales supuestos se establece en el presente convenio.

En determinados casos y circunstancias excepcionales la empresa negociará individualmente con el trabajador los desplazamientos y las compensaciones a que hubiera lugar.

19.2 Desplazamiento y Preaviso: «OCA Inspección Técnica de Vehículos, S.A.», preavisará al personal de los desplazamientos que éste deba realizar, en los plazos siguientes:

Si el desplazamiento tuviera una duración entre 1 y 3 días se preavisará con una antelación mínima de 12 horas naturales.

Si el desplazamiento tuviera una duración entre 4 y 7 días se preavisará con una antelación mínima de 30 horas naturales.

Si la duración del desplazamiento fuese de 8 a 30 días se preavisará con 48 horas naturales de antelación al mismo.

Si la duración del desplazamiento fuese superior a 30 días el preaviso se comunicará con 72 horas naturales de antelación al mismo.

Si la duración del desplazamiento fuese superior a 3 meses, el preaviso se comunicará con 5 días laborables de antelación.

Si el desplazamiento tuviera lugar fuera del territorio nacional, sea cual fuere la duración del mismo, se preavisará con un mínimo de 5 días laborables.

19.3 Vehículo Automóvil: Siendo condición indispensable y requisito fundamental para desplazarse y poder desarrollar el trabajo encomendado la aportación de vehículo automóvil, se establece la obligación, siempre que sea necesario, de que sea aportado por el trabajador, así como de estar habilitado legalmente para su conducción.

El vehículo automóvil y la habilitación legal para su conducción, que deberá aportar el trabajador, es el elemento esencial para la prestación de la relación laboral y que tiene su causa en la realización del trabajo y la aportación del medio de transporte indispensable para su ejecución y rentabilidad.

Los gastos de toda índole relativos al vehículo automóvil (compra, amortización, mantenimiento, seguro, combustible, impuestos, tasas, sanciones, etc.), serán por cuenta del trabajador a quien «OCA Inspección Técnica de Vehículos, S.A.», abonará los gastos de locomoción de acuerdo con lo que se establece en el presente convenio.

Dentro de las retribuciones pactadas en el presente Convenio, se incluyen los gastos en los que pudiera incurrir el trabajador por los conceptos arriba citados (compra, amortización, mantenimiento, etc.).

El trabajador se obliga expresamente a mantener el seguro del vehículo vigente en todo momento y los gastos del mismo serán a su cargo y riesgo.

La falta de aportación del vehículo, así como la falta de titulación, será causa de despido objetivo por ineptitud sobrevenida y/o por imposibilidad de desarrollar el trabajo para el que ha sido contratado.

Artículo 20. *Equipos, Material de Trabajo y Vehículos.*

El trabajador será responsable de los equipos, vehículos, herramientas o material de trabajo que le sean entregados por «OCA Inspección Técnica de Vehículos, S.A.», o por el cliente de la misma, para la realización de su trabajo. Responderá de su buen uso, conservación y de su vigilancia hasta la entrega de los mismos a la empresa o cliente, en su caso.

Los equipos y material de trabajo no deberán dejarse en ningún caso en el interior de los vehículos sin vigilancia alguna, puesto que el trabajador al que le son confiados será responsable de la pérdida, deterioro por negligencia o causa imputable al mismo.

En el caso de que la empresa decida poner a la disposición del trabajador un vehículo, este se destinará única y exclusivamente para desplazamientos por motivos de trabajo y no serán utilizados de forma personal para otros motivos que no sean laborales. El trabajador se obliga a conducir el vehículo respetando el código y las normas vigentes de circulación. Cualquier multa o sanción irá a cargo del trabajador.

El trabajador se obliga a notificar a la empresa cualquier incidente o accidente que ocurra sobre los equipos, vehículo, herramientas, material de trabajo o personas en el plazo de 24 horas.

Artículo 21. *Programas Informáticos, Comunicaciones, Utilización y Uso.*

El trabajador se obliga a utilizar aquellos programas y software que se establezcan en los procedimientos y normas de «OCA Inspección Técnica de Vehículos, S.A.». La utilización de dichos programas y software será siempre por cuestiones profesionales de la actividad de la propia empresa y en beneficio de la misma. Queda terminantemente prohibido el uso de software o programas ilegales no autorizados «OCA Inspección Técnica de Vehículos, S.A.»

El trabajador no utilizará programas propios ni de uso particular, ni introducirá datos particulares, ni extraerá ningún tipo de datos del sistema informático para uso particular. Tampoco introducirá contraseñas privadas o no autorizadas por el administrador del sistema de «OCA Inspección Técnica de Vehículos, S.A.».

El trabajador no utilizará cualquier medio de comunicación vía Intranet-Internet, Correo Electrónico o cualquier otra modalidad que exista o pudiera existir en la empresa para uso particular o privado.

El trabajador está obligado a mantener conectado durante toda la jornada laboral el teléfono móvil propiedad de la empresa que le haya sido facilitado a fin de que ésta se pueda comunicar con él en cualquier momento. De igual manera, el trabajador no utilizará el teléfono facilitado para uso propio ni particular.

Artículo 22. *Confidencialidad.*

Todo el personal sin excepción se debe a los principios de buena fe, sigilo y confidencialidad. No podrán solicitar, exigir o recibir directamente o por medio de otra persona ningún tipo de ventaja y/o beneficio que le sea hecho por razón del ejercicio de su actividad. Asimismo, se abstendrán de proporcionar a terceros las informaciones de que disponga por el ejercicio de sus funciones y que puedan favorecer la actividad profesional de terceras personas o perjudicarlas. También se abstendrán de proporcionar a terceros información y/o documentación que pueda encontrarse en el centro de trabajo de «OCA Inspección Técnica de Vehículos, S.A.», así como de la que pueda derivarse durante sus actuaciones, ya sean de la propia empresa, como de otras empresas o clientes ajenos a la misma.

CAPÍTULO III

Grupos profesionales

Artículo 23. *Grupos Profesionales.*

El personal de «OCA Inspección Técnica de Vehículos, S.A.», estará clasificado de acuerdo a los Grupos Profesionales que se relacionan a continuación, cuyas definiciones son enunciativas, pero no limitativas, y sin que esto suponga la obligación de que existan puestos de trabajo en todos los grupos, adaptándose en función de las necesidades de la empresa.

Grupo Profesional 1: Directores y titulados.

Director es quien, con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de la empresa, funciones administrativas en su más amplio sentido, planificando, programando y controlando el trabajo en todas sus fases.

Titulado de grado superior o Titulado de grado medio: titulados son aquéllos que aplican sus títulos de grados superiores o en grado medio y los conocimientos a ellos debidos al proceso técnico de la empresa.

En este grupo profesional se agrupan los siguientes puestos de trabajo:

a) Director/a de Estación/es o Delegación/es: Es el empleado con titulación universitaria de grado medio o superior responsable del funcionamiento general de la/s estación/es o delegación/es asignada/s a su cargo, teniendo en cuenta las políticas de calidad y prestación del servicio establecidas por la empresa. Además es encargado de llevar a cabo la captación de clientes en el ámbito territorial de su área de actuación.

b) Director/a de Departamento/s: Es el empleado con titulación universitaria de grado medio o superior que ostenta la representación del departamento/s a su cargo y que ejerce las funciones de dirección y gestión ordinaria, así como la responsabilidad del funcionamiento general del mismo.

Grupo profesional 2: Mandos intermedios.

a) Responsable de Unidad Técnica o Jefe de Sección: Es el empleado con titulación universitaria de grado medio o superior. Su misión es llevar la dirección técnica, supervisión y control de la organización de su unidad/sección, siguiendo las pautas

marcadas por sus superiores. Es el responsable de su unidad/sección, de la formación de su personal, de que éstos ejecuten correctamente sus tareas y de que se garantice la calidad y la seguridad técnica de los trabajos ejecutados por aquélla.

b) Técnico de Unidad o Jefe de Actividad: Es el empleado con titulación universitaria de grado medio o superior que lleva la responsabilidad de todas las tareas que le sean encargadas por su superior y tiene conocimientos técnicos suficientes para el desarrollo de su trabajo.

Grupo profesional 3: Personal técnico.

a) Jefe de Equipo: Es el empleado con la titulación mínima necesaria, competente para coordinar, organizar y supervisar el trabajo de su equipo siguiendo las indicaciones de sus superiores. Siendo responsable del correcto funcionamiento y estado de las líneas y equipos de inspección a su cargo, del personal de las mismas, así como del proceso de inspección.

b) Técnico de Departamento: Es el empleado con titulación universitaria de grado medio o superior que bajo la dependencia directa de su superior, ostenta la responsabilidad directa de la consecución y orientación de los proyectos o servicios que éste le asigne, así como la realización de otras tareas de carácter administrativo.

c) Inspector/a: Es el empleado con la titulación mínima necesaria o experiencia suficiente, competente para realizar las inspecciones de los ítems siguiendo las pautas y procedimientos establecidos por la empresa. Utiliza la maquinaria existente para la inspección y efectúa tareas de mantenimiento de la misma. Y podrá realizar tareas administrativas.

d) Inspector/a Auxiliar: Es el empleado con la titulación mínima necesaria o experiencia suficiente, competente para realizar las inspecciones de los ítems de forma parcial o completa siguiendo las pautas y procedimientos establecidos por la empresa. Sus actuaciones dependerán directamente de su superior, a quien deberá consultar en caso de duda. Y podrá realizar tareas administrativas.

e) Técnico de Mantenimiento: Es el empleado con la titulación mínima necesaria o experiencia suficiente, competente para realizar el mantenimiento de los equipos de inspección necesarios y demás instalaciones necesarias para poder desarrollar la actividad de inspección. Y podrá realizar tareas administrativas.

f) Asesor/a o Experto/a Técnico: Es el empleado con experiencia profesional con completa dedicación y responsabilidad en el campo del diseño, la fabricación, la inspección o certificación de calidad.

g) Formador/a: Es el empleado que, con titulación mínima, es experto en la materia a impartir, pudiendo formar tanto al personal interno como al externo.

Grupo profesional 4: Personal comercial.

a) Técnico Comercial: Es el empleado que gestiona la comercialización de los servicios de la compañía.

b) Operador/a Telemárketing: Es la persona que realiza las tareas de gestión comercial utilizando el teléfono para contactar con clientes potenciales y ofrecerles nuestros servicios.

Grupo profesional 5: Personal administrativo.

a) Jefe Administrativo/a: Es el administrativo con FP II o ciclos formativos adecuados que lleva la responsabilidad, inspección, revisión y dirección de la sección/es o unidad/es técnica/s administrativas, distribuye y dirige el trabajo y aporta iniciativas, con amplios conocimientos de administración y es experto en técnicas administrativas.

b) Secretario/a: Es el personal administrativo que lleva la responsabilidad de todas las gestiones que le sean encargadas por la dirección y tiene conocimiento de idiomas, mecanografía y conocimientos informáticos.

c) Oficial Administrativo/a: Es el empleado con FPPII o ciclos formativos adecuados que, con responsabilidad restringida y bajo las órdenes de un superior, realiza funciones administrativas a la máxima perfección y trabajos que requieran cierta iniciativa.

d) Auxiliar Administrativo/a: Es el administrativo con FPI o ciclos formativos adecuados o sin titulación, que se dedica a operaciones elementales administrativas, y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina o despacho.

e) Grabador/a de Datos: Es el empleado con conocimientos básicos sobre informática a nivel de usuario, que se encargará de procesar documentos, registrando determinados datos relativos a los mismos en un sistema informático.

Grupo profesional 6: Personal informático.

a) Analista – Programador/a: Es el empleado con conocimientos sobre lenguajes y metodologías de programación, que se encargará de analizar las necesidades de los usuarios y elaborar un análisis funcional y, posteriormente, diseñar, programar, probar y poner en marcha las aplicaciones derivadas de ese análisis.

b) Programador/a: Es el empleado con conocimientos sobre lenguajes de programación, que se encargará de diseñar, programar, probar y poner en marcha las aplicaciones partiendo de los análisis funcionales recibidos de un Analista - Programador.

c) Técnico de Diseño: Es el personal con titulación universitaria de grado superior o medio o en posesión de ciclos formativos de grado medio o superior o equivalentes que realiza trabajos de desarrollo multimedia y animación, así como diseño gráfico de programas Web.

d) Informático/a: Es el empleado con conocimientos sobre ordenadores PC, servidores, redes y sistemas operativos Windows, que se encargará de instalar y mantener en buen estado la infraestructura informática y de redes así como dar soporte al usuario en cuestiones relativas al uso de dicha infraestructura.

Grupo profesional 7: Personal subalterno.

a) Cobrador/a: Es el empleado que realiza gestiones y visitas a clientes para la realización del cobro de facturas, así como cualquier otra gestión que se le encomiende.

b) Mensajero/a: Es el empleado que con experiencia suficiente dispone de vehículo y realiza cualquier gestión de calle que se le encomiende.

c) Oficial de Almacén: Es el empleado que lleva el control y la gestión del almacén tanto a nivel informático como físico y funcional. También hará labores de carga y descarga y dadas las características específicas del lugar de trabajo podrá utilizar vehículos para el transporte de las cargas.

d) Mozo/a de Almacén: Es el empleado que realizará labores de carga y descarga y limpieza del almacén, así como la colocación y ordenación de los archivos y dadas las características específicas del lugar de trabajo podrá utilizar vehículos para el transporte de las cargas.

e) Auxiliar de Archivo: Es la persona que sin necesidad de titulación realiza trabajos de archivo.

f) Telefonista-Recepcionista: Es el empleado que tiene a su cargo el buen funcionamiento, la vigilancia y responsabilidad de la centralita telefónica y las comunicaciones, así como la recepción de las visitas.

g) Ordenanza: Estarán incluidos aquellos trabajadores que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni periodo de adaptación.

CAPÍTULO IV

Jornada de trabajo y descanso

Artículo 24. *Jornada Laboral.*

La jornada ordinaria de trabajo real y efectivo, será de 1.826 horas en cómputo anual, ajustándose a los días festivos y calendarios laborales de fiestas de cada uno de los centros de trabajo que anualmente estén vigentes.

Ambas partes acuerdan la distribución irregular de un 20% de la jornada a lo largo del año, debido a las especiales características de la actividad empresarial de «OCA Inspección Técnica de Vehículos, S.A.».

En consecuencia de lo anterior, el trabajador afectado está obligado a adaptar su horario a las especiales circunstancias de los clientes.

Siempre que se de la circunstancia de que hay determinados trabajos que se deben hacer, no pudiendo quedar pendientes, y en virtud de la flexibilidad pactada, el trabajador deberá alargar su jornada hasta la finalización de los mismos, respetando en todo caso los descansos mínimos establecidos en la legislación vigente.

Artículo 25. *Prolongación de Jornada.*

Dada la tipología de trabajo del personal de «OCA Inspección Técnica de Vehículos, S.A.», puede darse el hecho que deba prolongarse su jornada diaria, por el tiempo que sea preciso, cuando existan motivos razonables que así lo justifiquen.

Dicha prolongación de jornada se compensará dentro de los cuatro meses siguientes a su realización por tiempos equivalentes de descanso retribuido, o en su defecto, se abonarán al valor de la hora ordinaria.

El personal de «OCA Inspección Técnica de Vehículos, S.A.», realizará horas extraordinarias dentro de los límites establecidos por la legislación vigente.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

El personal está obligado a realizar horas extraordinarias por razones de fuerza mayor cuando vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes cuya no realización produzca graves perjuicios a «OCA Inspección Técnica de Vehículos, S.A.», o a terceros.

Dichas horas extraordinarias, así como las realizadas cuando existan motivos razonables que las justifiquen, y siempre que hayan sido compensadas mediante descansos dentro de los cuatro meses siguientes, no serán computables dentro de los máximos anuales previstos en la normativa sobre regulación de jornada.

Artículo 26. *Descanso Semanal.*

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de un día y medio ininterrumpido que como regla general comprenderá la tarde del sábado y el día del domingo, que según las necesidades del trabajo, serán acumulables por periodos de hasta 14 días.

Artículo 27. *Vacaciones.*

Todo el personal de «OCA Inspección Técnica de Vehículos, S.A.», tendrá derecho al disfrute de 30 días naturales de vacaciones retribuidas cada año. En caso de que el personal haga las vacaciones interrumpidas por motivos de trabajo, estas equivaldrán a 22 días laborables. El periodo para el cómputo anual de vacaciones será del 1 de enero al 31 de diciembre del mismo año. En caso de menor permanencia en «OCA Inspección Técnica de Vehículos, S.A.», el trabajador las disfrutará en la parte proporcional que le corresponda.

El periodo vacacional deberá ser disfrutado entre el 1 de enero del año en curso y el 15 de enero del año siguiente. El periodo de disfrute de las vacaciones se fijará por «OCA Inspección Técnica de Vehículos, S.A.», previa consulta al trabajador y preavisándolo del tiempo de su disfrute con una antelación mínima de dos meses.

Dadas las características especiales de la actividad de «OCA Inspección Técnica de Vehículos, S.A.», las vacaciones se realizarán preferentemente en las épocas de baja producción y atendiendo a las necesidades del servicio, ya que puntualmente puede haber un exceso de tareas que imposibilite el disfrute de las vacaciones, en un periodo determinado, por parte de la plantilla.

Asimismo, por causas objetivas y justificadas, «OCA Inspección Técnica de Vehículos, S.A.», podrá modificar el periodo de vacaciones inicialmente establecido, preavisando al trabajador con un mínimo de 2 meses de antelación.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones, según el tiempo trabajado.

CAPÍTULO V

Política retributiva

Artículo 28. *Estructura Salarial.*

La estructura salarial del personal afectado por el presente convenio está integrada por los conceptos retributivos siguientes:

El salario bruto anual está formado por los siguientes conceptos salariales:

a) Salario Base: Es el salario mínimo garantizado, marcado por las tablas salariales pactadas en el presente convenio. Será incrementado anualmente en el porcentaje pactado. Los valores pactados para 2013 aparecen en la Tabla Salarial que se incluye en el presente convenio.

b) Complemento «ad personam»: Para los trabajadores que con anterioridad a la entrada en vigor de este convenio tuvieran un salario base superior al establecido en la Tabla Salarial pactada, el complemento «ad personam» corresponderá a la diferencia de retribución entre su anterior salario base y el salario base establecido en el párrafo anterior. Este complemento se incrementará en el mismo porcentaje que el Salario Base, aunque será compensable y absorbible.

c) Mejora Voluntaria: Es la retribución voluntaria que abona la Empresa por encima del salario base. Es de carácter compensable, absorbible y revalorizable.

Los tres conceptos salariales anteriores, salario base, complemento «ad personam» y retribución voluntaria, forman sumados el salario bruto anual.

El salario bruto anual vendrá a compensar cuantos complementos genéricos se viniesen aplicando con anterioridad a la entrada en vigor de este convenio, como por ejemplo los complementos de antigüedad y plus convenio, entre otros.

El salario bruto anual se abonará en doce mensualidades iguales a lo largo del año, las cuales se integrarán por los conceptos de salario base, complemento «ad personam», mejora voluntaria y la parte proporcional de pagas extraordinarias.

Artículo 29. *Tabla Salarial.*

29.1 Los salarios pactados en el presente convenio para los diferentes grupos profesionales y en contraprestación a las horas de trabajo efectivo fijadas, serán los siguientes, teniendo en cuenta que en todos los grupos el salario base irá en función de la cualificación que tenga el empleado y de la experiencia, y estará comprendida entre la banda salarial mínima y máxima establecidas para cada grupo profesional.

Se establece una tabla salarial que va desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2013 que se valora en euros.

Para el segundo, tercer, cuarto, quinto, sexto y séptimo año de vigencia de este convenio serán revisadas las retribuciones básicas de los distintos grupos con el IPC anual nacional de final de diciembre del año anterior.

Estos incrementos podrán ser compensados y absorbidos por las retribuciones que en cómputo global viniera percibiendo el trabajador, siempre que las mismas superen el salario base mínimo establecido en el presente convenio.

29.2 Banda Salarial:

Vigente desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2013:

Tablas salariales

Puesto	Salario Base (en euros brutos)	
	Mínimo	Máximo
Grupo 1: Directores y titulados	20.000,00	45.000,00
Director/a Estación/es o Delegación/es. Director/a de Departamento/s.		
Grupo 2: Mandos Intermedios	15.000,00	35.000,00
Responsable de Unidad Técnica o Jefe de Sección. Técnico de Unidad o Jefe de Actividad.		
Grupo 3: Personal Técnico	10.000,00	25.000,00
Inspector/a. Inspector/a Auxiliar. Técnico de mantenimiento. Asesor/a o Experto/a Técnico. Formador/a. Jefe de Equipo. Técnico de Departamento.		
Grupo 4: Personal Comercial	9.500,00	22.000,00
Técnico Comercial. Operador/a Telemarketing.		
Grupo 5: Personal Administrativo	9.500,00	20.000,00
Jefe Administrativo/a. Secretario/a. Oficial Administrativo/a. Auxiliar Administrativo/a. Grabador/a de datos.		
Grupo 6: Personal Informático	9.500,00	22.000,00
Analista-Programador/a. Programador/a. Técnico de Diseño. Informático/a.		
Grupo 7: Personal Subalterno	9.034,20	14.000,00
Cobrador/a. Mensajero/a. Oficial de Almacén. Mozo/a de Almacén. Auxiliar de Archivo. Telefonista-Recepcionista. Ordenanza.		

29.3 Personal en Prácticas: El salario del personal contratado en prácticas quedará establecido para el primer año de su contrato en un 60 por cien y para el segundo año en un 75 por cien del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. En ningún caso podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

Todas las condiciones económicas se entenderán como retribuciones brutas.

Artículo 30. *Pagas Extraordinarias.*

El personal de «OCA Inspección Técnica de Vehículos, S.A.», percibirá dos gratificaciones extraordinarias al año, siendo la cuantía de cada una de ellas igual a una mensualidad del salario base fijado para cada categoría profesional, más el complemento «ad personam» en aquellos supuestos que proceda. Ambas pagas se prorratearán, abonándose mensualmente junto con el salario mensual.

El personal que hubiera ingresado en el transcurso del año o causado baja dentro del mismo percibirá las gratificaciones extraordinarias en cantidad proporcional al tiempo de permanencia en «OCA Inspección Técnica de Vehículos, S.A.».

Artículo 31. *Dietas, Alojamiento y Kilometraje.*

Por razón de la actividad de «OCA Inspección Técnica de Vehículos, S.A.», y para desarrollar su cometido, el personal de «OCA Inspección Técnica de Vehículos, S.A.», está obligado a desplazarse por todo el territorio nacional y por todos los países del mundo aportando su vehículo al objeto de poder ejecutar su trabajo. A tal efecto se establece el siguiente régimen de dietas, alojamiento y kilometraje.

Dietas: Los importes de las dietas para los desplazamientos que se produzcan en territorio español serán para el año 2013 los siguientes:

Desayuno: 3,00 euros.

Comida: 10,00 euros.

Cena: 15,00 euros.

Estos importes serán revisados con el IPC anual el segundo, tercero, cuarto, quinto, sexto y séptimo año de vigencia de este convenio.

Alojamiento: Los gastos de alojamiento serán por cuenta de la empresa, indicando la empresa la metodología de abono del alojamiento y la categoría de la estancia.

Kilometraje: Por razón de la actividad de «OCA Inspección Técnica de Vehículos, S.A.», y para desarrollar su cometido, el personal de «OCA Inspección Técnica de Vehículos, S.A.», está obligado a desplazarse dentro y fuera del territorio nacional aportando su vehículo al objeto de poder ejecutar su trabajo.

A tal efecto, el personal que utilice el vehículo automóvil propio en desplazamientos por cuenta de «OCA Inspección Técnica de Vehículos, S.A.», recibirá una compensación económica de 0,19 euros brutos por kilómetro recorrido.

El abono se hará mensualmente mediante una liquidación de gastos, aplicando las retenciones de IRPF y cotizaciones oportunas en función de lo dispuesto en la legislación en el momento del abono de la compensación.

Dichos valores se actualizarán anualmente al alza o a la baja en función del Índice de Precios al Consumo de Carburantes y Lubricantes a nivel nacional del respectivo año natural anterior.

Artículo 32. *Devengo de Sueldo.*

El pago de los sueldos y salarios se efectuará mensualmente y dentro de los cinco primeros días laborables del mes siguiente mediante cheque o transferencia bancaria, poniéndose a disposición del trabajador el recibo de nómina vía intranet corporativa.

Artículo 33. *Plus de Nocturnidad.*

Las horas trabajadas durante el horario comprendido entre las 22 horas de la noche y las 6 horas de la mañana se retribuirán con el complemento denominado *plus de nocturnidad*, cantidad que se fijará con un incremento del 50% del valor de la hora ordinaria que corresponda, y en proporción al número de las horas trabajadas en horario nocturno.

No habrá plus de nocturnidad, y por lo tanto, no habrá compensación económica en los siguientes supuestos:

Las contrataciones realizadas para los trabajos, que por su propia naturaleza se consideren nocturnos, que sean contratados para desarrollar sus funciones durante la noche.

Cuando el trabajador afectado por el horario nocturno, ya tenga compensada ésta dedicación horaria mediante descansos, disfrutados dentro de los cuatro meses siguientes a la realización de las referidas horas nocturnas.

Artículo 34. *Plus de Festividad.*

Las horas trabajadas durante los días festivos se retribuirán con el complemento denominado *plus de festividad*, cantidad que se fijará con un incremento del 50% del valor de la hora ordinaria que corresponda, y en proporción al número de las horas trabajadas en el día festivo.

Se entiende por día festivo, aquel designado como un festivo nacional, de comunidad autónoma o local, y los domingos cuando coincida con el descanso semanal del trabajador.

No habrá plus de festividad, y por lo tanto, no habrá compensación económica en los siguientes supuestos:

Las contrataciones realizadas para los trabajos, que por su propia naturaleza se considere habitual trabajar en domingos y/o días festivos.

Cuando el trabajador afectado, ya tenga compensada ésta dedicación horaria, mediante otra retribución específica.

CAPÍTULO VI**Conciliación vida familiar****Artículo 35. *Conciliación Vida Familiar.***

Tanto la parte social como la empresarial entienden la necesidad de conciliación del trabajo y la familia, permitiendo a los trabajadores participar de la vida familiar y dando un nuevo paso en el camino hacia la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, facilitando que los hombres puedan ser copartícipes del cuidado de sus hijos desde el mismo momento del nacimiento o de su incorporación a la familia, de igual modo que lo son las mujeres. No obstante, estos derechos sólo podrán ser ejercidos por uno de los progenitores en el caso que ambos trabajen.

Por todo lo anteriormente expuesto, la empresa se obliga, además de lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, a lo siguiente:

a) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada diaria de trabajo con la consecuente disminución proporcional del salario entre al menos 1/8 y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

b) El trabajador que tenga a su cargo hijos menores de 14 años tendrán preferencia en la elección del periodo de vacaciones.

CAPÍTULO VII

Permisos y licenciasArtículo 36. *Permisos y Licencias Retribuidas.*

Todos los trabajadores tendrán derecho a permisos y licencias retribuidas, previo aviso y justificación, además de los supuestos descritos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, en los casos siguientes:

Quince días naturales en caso de matrimonio.

Dos días por nacimiento de hijos, fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de un pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario. Cuando por tales motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia, el plazo se ampliará a cuatro días.

Un día por traslado de domicilio habitual.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter Público y Personal, salvo que exista norma legal o convencional que establezca un periodo determinado en cuyo caso se estará a lo que disponga tal norma.

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria mientras dure la hospitalización. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario.

Artículo 37. *Lactancia.*

Los/as trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de 30 minutos cada una de ellas. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de partos múltiples. El/la trabajador/a, a criterio suyo, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Los/as trabajadores/as podrán acumular las horas de lactancia en jornadas completas después del permiso de maternidad o paternidad, preavisando con 15 días de antelación a la empresa. El trabajador cuando solicite la acumulación de las horas de lactancia deberá justificar que la madre trabaja y no ejerce este derecho.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinarioArtículo 38. *Faltas y Sanciones.*

En materia disciplinaria se estará, además de lo previsto en el presente convenio, a las normas vigentes del Estatuto de los Trabajadores y de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 39. *Faltas y Sanciones Específicas.*

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán, atendiendo a su importancia o trascendencia, reincidencia e intención en leves, graves o muy graves.

39.1 Leves:

El incumplimiento por menos de 3 veces durante un periodo de 6 meses de los procedimientos de trabajos establecidos por «OCA Inspección Técnica de Vehículos, S.A.».

Más de dos faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.

La no comunicación, con la antelación debida, de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

La falta de aseo y limpieza personal y pulcritud en la indumentaria.

Incumplimiento de las normas de imagen e indumentaria.

Los incumplimientos en el seguimiento de la política de formación.

Discusiones que repercutan a la buena marcha de los servicios.

Pequeños descuidos en la conservación del material a su cargo que produzca deterioro leve en éste.

No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o teléfono.

La falta de atención y diligencia con los clientes.

No prestar la debida atención en el trabajo encomendado.

39.2 Graves:

La reincidencia en una falta considerada leve, siempre que la misma haya sido sancionada previamente por parte de la empresa.

La negligencia o imprudencia en el trabajo que cause perjuicio real a «OCA Inspección Técnica de Vehículos, S.A.», o a terceros.

El incumplimiento del manual de gestión o de cualquier documento o especificación aprobada y vigente en «OCA Inspección Técnica de Vehículos, S.A.»

El incumplimiento de la confección y aceptación rigurosa de los albaranes o seguimientos de trabajo a clientes y de la confección diaria de la hoja de producción y gasto de personal.

El comportamiento no diligente en relación con las actividades que permitan a «OCA Inspección Técnica de Vehículos, S.A.», la obtención de la documentación necesaria para gestionar las licencias legalmente exigibles para el personal a su servicio o las certificaciones que avalan su capacidad profesional, siempre que exista aviso previo de «OCA Inspección Técnica de Vehículos, S.A.», con tiempo suficiente.

La falta de atención y diligencia de forma reiterada con los clientes.

Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

La falta de conservación de los equipos o material de trabajo. La pérdida de los mismos por el mal uso o sustracción por falta de cuidado y vigilancia necesaria por parte del trabajador.

La falta continuada y habitual de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de sus compañeros, o no observar las normas de imagen e indumentaria que se establecen en el presente convenio.

Usar el teléfono para asuntos particulares sin la debida autorización, así como llevar desconectado reiteradamente el teléfono móvil que le facilita la empresa, propiedad de la misma, durante la jornada laboral impidiendo la comunicación de la empresa con el trabajador.

No entregar a la empresa los partes de baja por enfermedad común o accidente no laboral, así como los partes de confirmación de la baja, dentro del plazo de tres días, a partir de la fecha de expedición.

La simulación de enfermedad o accidentes.

La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud tanto de él como de otros trabajadores.

Realizar todo tipo de comentarios falsos, injurias o calumnias contra la empresa, independientemente del soporte o plataforma mediante la que se produzcan, ya sean redes sociales, medios escritos, espacios públicos o cualquier otro que pudiere utilizarse para este objetivo, y que contribuyan de manera fehaciente a crear una mala imagen de la compañía respecto de terceros.

La disminución voluntaria en el rendimiento de trabajo normal.

Más de seis faltas de puntualidad durante el plazo de dos meses.

Si como consecuencia del uso indebido de los equipos de trabajo (herramientas, maquinaria) y de los equipos de protección individual o colectiva, sustancias o cualquier otro medio con los que desarrolle su actividad se produce un incidente.

La pérdida de tiempo de trabajo descuidando sus actividades para la empresa.

La embriaguez habitual o toxicomanía.

39.3 Muy graves:

La manipulación, uso indebido o deterioro, por falta de cuidado necesario de los instrumentos o equipos que «OCA Inspección Técnica de Vehículos, S.A.», pone a disposición del trabajador, tanto para su protección personal como para la ejecución de su trabajo.

El incumplimiento reiterado de los procedimientos de trabajo establecidos en «OCA Inspección Técnica de Vehículos, S.A.».

La negativa a cumplir una orden de trabajo o a adaptar el horario a las necesidades del servicio.

Más de cuatro faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.

No comunicar a la empresa cualquier accidente o incidente que ocurra sobre los equipos, vehículos, herramientas, material de trabajo o personas en el plazo de 24 horas.

Si como consecuencia del uso indebido de los equipos de trabajo (herramientas, maquinaria) y de los equipos de protección individual o colectiva, sustancias peligrosas, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad, se produce un accidente de trabajo.

Reincidencia en el descuido de la pulcritud e incumplimiento de normas sobre indumentaria.

Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo de personas sin autorización.

El incumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 21 del presente convenio respecto de la utilización de los programas y software que disponga la Empresa en sus procedimientos, así como el resto de prohibiciones contenidas en el mismo artículo.

El incumplimiento de los deberes de confidencialidad establecidos en el artículo 22 del presente convenio, así como la realización de todo tipo de comentarios falsos, injurias o calumnias que atenten contra la empresa, con independencia del medio a través del que se canalicen, y que pudieran conllevar el desprestigio de la compañía o la creación de una mala imagen respecto de terceros.

La negativa a cumplir una orden de servicio, cuando como consecuencia de dicho incumplimiento se causen perjuicios graves a «OCA Inspección Técnica de Vehículos, S.A.», o a los clientes.

La negativa, sin causa justificada, a efectuar un desplazamiento por razones de trabajo.

La no adopción de medidas de protección y de prevención en los trabajos según la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales y la normativa interna de «OCA Inspección Técnica de Vehículos, S.A.», o de las empresas clientes.

El incumplimiento sistemático de los procedimientos de trabajo establecidos por «OCA Inspección Técnica de Vehículos, S.A.»

No respetar el secreto profesional y proporcionar a terceros informaciones de que disponga en el ejercicio de sus funciones y que puedan perjudicar a «OCA Inspección Técnica de Vehículos, S.A.»

Falsear datos que induzcan a «OCA Inspección Técnica de Vehículos, S.A.», a confeccionar informes no ajustados a la verdad.

La reincidencia en la comisión de cualquier falta grave o muy grave.

Proporcionar información falsa a la Dirección o a los superiores en relación con el servicio o trabajo.

Agravar voluntariamente y de forma maliciosa cualquier enfermedad o accidente.

Los errores intencionados que se reiteran con frecuencia y que originen perjuicios a la empresa.

No advertir con la debida diligencia a los superiores de cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones, equipos, máquinas, material o locales.

Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.

El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en el desempeño del trabajo, el hurto, el robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a terceros dentro o fuera de los locales de la empresa durante actos de servicio

Inutilizar, destrozarse o causar desperfecto maliciosamente en materias primas, piezas elaboradas, obras, útiles, herramientas, equipos, máquinas, aparatos, equipos de protección individual o colectiva, instalaciones, edificios, enseres, departamentos de la empresa, etc.

Poner fuera de funcionamiento y no utilizar correctamente los dispositivos de seguridad de las máquinas o de los equipos de trabajo en general.

Revelar planes de organización del trabajo a personal o personas ajenas a la empresa, sustraer documentos, croquis y formularios o copiarlos sin autorización de la empresa.

Las ofensas verbales y malos tratos físicos o de palabra al empresario o personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

Causar accidentes graves a sus compañeros de trabajo o a terceros por negligencia o imprudencia inexcusable.

La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo.

Los actos que merezcan la calificación legal de sabotaje, sin perjuicio de la responsabilidad penal en que pudiera incurrir el autor.

La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de informes erróneos.

Autolesionarse en el trabajo.

El abandono del puesto de trabajo sin justificación.

La embriaguez habitual o toxicomanía, que repercuta gravemente en el trabajo.

La negativa por parte del trabajador a cualquier proceso formativo que la empresa le facilite para el desarrollo del trabajo o a no adaptarse a los cambios tecnológicos, funcionales, estructurales y organizativos a efectos de mejor aprovechamiento por parte de la empresa de los recursos humanos.

La negativa por parte del empleado a disponer del vehículo propio para realizar su trabajo.

El no mantener el trabajador vigente en todo momento el seguro de su vehículo cuando sea utilizado para su trabajo habitual en la empresa.

La negligencia del trabajador en no utilizar los elementos de seguridad personal que la empresa le ha proporcionado.

El engaño y la anotación fraudulenta en las hojas de producción y gasto de personal, kilometraje, comida, dieta, etc., que no corresponda para obtener un beneficio económico.

La negativa a prolongar la jornada cuando se deje sin terminar un trabajo pudiéndolo haber terminado y que cause un perjuicio grave a la empresa o a terceros.

El incumplimiento de adaptarse al horario del cliente cuando se realizan inspecciones o trabajos en sus instalaciones.

El uso de software ilegal o programas informáticos no autorizados por la empresa así como la utilización de cualquier medio de comunicación internet-intranet, correo

electrónico y otros para uso privado o particular o la introducción de contraseñas privadas y no autorizadas por el administrador del sistema de la empresa.

No contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en los puestos de trabajo.

La pérdida reiterada del tiempo de trabajo descuidando sus actividades para la empresa.

Haber recaído sobre el trabajador sentencia firme de los tribunales de justicia competentes por delitos de robo, hurto, estafa, malversación u otros delitos cometidos fuera de la empresa y que motiven desconfianza sobre el autor.

Retener información que deba ser conocida y/o comunicada a los superiores.

Se acuerda expresamente, al amparo del artículo 49.2 del Estatuto de los Trabajadores, que el incumplimiento del artículo 21 y/o 22 del presente convenio será causa de extinción del contrato de trabajo.

39.4 Las sanciones por faltas leves, graves y/o muy graves se comunicarán al trabajador por escrito.

Artículo 40. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de las faltas a que se refiere el artículo anterior son las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de cuatro días hasta sesenta días.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de sesenta y un días hasta noventa días. Despido.

Artículo 41. Prescripción de Faltas.

Las faltas prescribirán:

Faltas leves: A los 10 días.

Faltas graves: A los 20 días.

Faltas muy graves: A los 60 días.

Estas prescripciones se entienden a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO IX

Prestaciones sociales

Artículo 42. Seguro Complementario de Accidentes de Trabajo.

42.1 Para cubrir los riesgos de los viajes de servicio, la dirección de la empresa concertará el establecimiento de un seguro de accidentes, complementario del obligatorio, siempre que no esté en vigor algún otro seguro de más amplia cobertura. El capital asegurado nunca será inferior a 22.000,00 euros, y cubrirá las contingencias de muerte, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez, derivada de accidente de trabajo.

42.2 La indemnización convenida en el apartado 1 anterior, tendrá en todo caso la consideración de percepción a cuenta de cualquiera de las cantidades que pudieran ser reconocidas al trabajador como consecuencia de responsabilidades económicas que se imputen a la empresa por accidente, siendo, por tanto, deducible de aquellas, exceptuando aquellas cantidades que por mandato legal no pudieran ser deducidas.

Artículo 43. Otras Prestaciones.

Ayuda por nacimiento de hijo: Se fija este concepto como ayuda por el nacimiento de un hijo, que se establece por importe de 100,00 euros brutos, en el bien entendido, que si el padre y la madre trabajan en la misma empresa percibirá cada uno de ellos la mitad de dicha cantidad.

En caso de parto múltiple, dicho importe se multiplicará por cada hijo nacido.

Dicho importe se abonará, por una sola vez, en la nómina del mes siguiente de producirse el nacimiento o en el mes siguiente a la incorporación en el caso de la madre, y siempre bajo la presentación del libro de familia o acta de nacimiento.

Ayuda por hijos disminuidos físicos y/o psíquicos: Todo trabajador que tenga a su cargo hijos con una disminución física y/o psíquica, reconocida con un grado mínimo del 33% que deberá acreditar, percibirá por cada uno de ellos una ayuda de 50,00 euros brutos mensuales hasta que cumplan los 18 años.

Artículo 44. Servicios Propios de Empresa.

Las revisiones de los vehículos de propiedad directa de la unidad familiar fiscal de uso privado y particular del trabajador serán gratuitas, sujetos a disponibilidad horaria de las estaciones y asumiendo el empleado los impuestos que correspondan a la consideración de éste beneficio como retribución en especie.

Se entiende como unidad familiar fiscal a la pareja, más los hijos de dicha pareja menores de 25 años.

Artículo 45. Incapacidad Temporal.

Los empleados están obligados, excepto por imposibilidad manifiesta y justificada, a cursar la baja en la Seguridad Social dentro de las 48 horas siguientes al hecho causante, asimismo deberá entregar puntualmente a la empresa el documento de baja y los sucesivos partes de confirmación.

En supuestos de accidente de trabajo a consecuencia del cual el/la trabajador/a deba ser hospitalizado/a, con independencia de las prestaciones que devengue el trabajador afectado con cargo a la Seguridad Social o Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo, «OCA Inspección Técnica de Vehículos, S.A.», complementará dichas prestaciones hasta el 100% del Salario Base, únicamente en los casos de hospitalización y por el tiempo que dure la misma y, en cualquier caso, durante el periodo de Incapacidad Temporal.

El trabajador afectado por Incapacidad Temporal deberá prestarse a ser reconocido por el médico que designe la empresa, al objeto de ser reconocido para que informe sobre la imposibilidad de prestar servicio. La negativa del trabajador a dicho reconocimiento podrá determinar la suspensión de los derechos económicos complementarios a cargo de la empresa que figuran en el apartado anterior.

CAPÍTULO X**Prevención de riesgos laborales y salud laboral****Artículo 46. Organización y Política sobre Prevención de Riesgos Laborales en la Empresa.**

La empresa garantizará a los trabajadores la vigilancia de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores y trabajadoras se llevarán a cabo según lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Según lo dispuesto en la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales, los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

La representación de los trabajadores en esta materia será llevada a cabo por los delegados de prevención cuyo nombramiento, competencias y facultades serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la LPRL.

En este sentido, se constituirá un comité de seguridad y salud en los centros de trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadores, todo ello en virtud de lo establecido en el artículo 39 de la LPRL.

46.1 Equipos de Protección Individual: La empresa dota a sus empleados de los equipos de Protección Individual (EPI) que son necesarios para desarrollar con seguridad los trabajos a través de las actividades propias de la empresa, los cuales se pueden definir como equipos destinados a ser llevados y utilizados por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

Los EPI estarán disponibles en cada una de las unidades operativas de la empresa y el trabajador estará obligado a utilizarlos en la realización de sus trabajos.

Cualquier incumplimiento de esta cláusula podrá ser constitutiva de Sanción o Despido según el capítulo de Régimen disciplinario establecido en el presente convenio.

46.2 Vigilancia de la Salud: En cumplimiento de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, «OCA Inspección Técnica de Vehículos, S.A.», garantiza a todos los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, para ello, se realizará un reconocimiento médico-laboral como requisito previo e indispensable a su incorporación en la empresa.

Se realizarán reconocimientos médicos periódicos según se establezca en la Planificación de las Actividades Preventivas anuales según los protocolos médicos, para cada tipo de trabajo, y también se realizarán reconocimientos médicos al personal tras una ausencia prolongada (IT, excedencias, permisos, etc.), para comprobar su aptitud médico-laboral para el puesto a desarrollar.

46.3 Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos: La empresa garantizará a tenor de los artículos 25, 26 y 27 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos laborales de manera específica el seguimiento de protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

Protección de la Maternidad.

Protección de los Menores.

46.4 Formación en Prevención: Cada trabajador recibirá una formación teórica y práctica suficiente, adecuada en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

Estará centrada específicamente en el puesto de trabajo y se repetirá periódicamente si fuera necesario.

Igualmente se llevaran a cabo Campañas de Formación y Divulgativas de Prevención de Riesgos Laborales en distintos momentos puntuales que determine la empresa atendiendo a las necesidades de las mismas.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo 47. *Concurrencia.*

El presente convenio no vendrá afectado por lo dispuesto en otros de ámbitos distintos, estándose para casos de conflicto a lo establecido en el artículo 3, número 3, del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 48. *Garantías Personales.*

Se respetarán a título individual las condiciones económicas que fueran superiores a las establecidas en el presente convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.