

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

5359 *Resolución de 2 de abril de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Tüv Rheinland Ibérica Inspection, Certification & Testing, SA.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Tüv Rheinland Ibérica Inspection, Certification & Testing, S.A. (Código de Convenio n.º 90008832011994), que fue suscrito con fecha 20 de febrero de 2012, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por los Comités de empresa 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, 2 de abril de 2012.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

PLATAFORMA DEL CONVENIO COLECTIVO

Artículo 1. *Objeto.*

El presente Convenio colectivo tiene por objeto regular las relaciones laborales y sociales entre la empresa TÜV Rheinland Ibérica Inspection, Certification & Testing, S.A., y sus empleados, y ha sido concertado, de una parte, por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por los representantes legales de los trabajadores, mutuamente reconocidos como interlocutores válidos.

Artículo 2. *Ámbito.*

Ámbito personal: El presente Convenio afecta a todo el personal de TÜV Rheinland Ibérica Inspection, Certification & Testing, S.A., con excepción de la Dirección General, los Directores y aquellas personas con las que exista un acuerdo escrito de no afectación.

Ámbito territorial: Este Convenio es de aplicación en todos los centros de trabajo que la empresa TÜV Rheinland Ibérica Inspection, Certification & Testing, S.A., posea en el territorio español.

Ámbito temporal: El presente Convenio colectivo entrará en vigor a todos los efectos el 1 de enero de 2011 y concluirá el 31 de diciembre de 2014 prorrogándose a su vencimiento anualmente por tácita reconducción, en sus propios términos en tanto no se solicite su revisión y se formule su necesaria denuncia.

Artículo 3. *Denuncia y revisión.*

Cualquiera de las dos partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio notificándolo a la otra parte por escrito con una antelación máxima de tres meses y mínima de un mes a contar con relación a la fecha de su vencimiento.

Una vez realizada la denuncia, las partes podrán entregarse mutuamente la plataforma de negociación, debiendo constituirse la Mesa Negociadora en el plazo máximo de quince días a partir de la entrega de dicha plataforma.

Si denunciado el Convenio, las negociaciones se prorrogasen por un período que excediese la vigencia del mismo, éste se entenderá prorrogado hasta la fecha de entrada en vigor del nuevo Convenio. Las partes pueden pactar en el nuevo Convenio las fórmulas que estimen oportunas para el período que media entre la fecha de terminación del Convenio anterior y la entrada en vigor del nuevo Convenio.

La Mesa Negociadora podrá reunirse a petición de alguna de las partes para la revisión de cualquiera de los artículos del presente Convenio con el fin de adaptarlo a las circunstancias y/o legislación vigente en cada momento, así como para las revisiones económicas y/u horarias anuales.

Artículo 4. *Garantías personales.*

Todas las condiciones económicas y de jornada laboral que se establecen en el presente Convenio son compensables, en cómputo anual, con las mejoras de cualquier tipo, que viniera anteriormente satisfaciendo la empresa, bien sea por imperativo legal, pacto entre partes, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la empresa o por cualesquiera otras causas.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si considerados aquellos en su totalidad superan el nivel total del Convenio, debiéndose entender en caso contrario absorbidos por las mejoras pactadas en el mismo.

Se consideraran como derechos adquiridos, a título personal, las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma del este Convenio que, computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo.

La empresa informará por escrito a los representantes de los trabajadores de todos los pactos que como Grupo Mercantil se realicen.

Artículo 5. *Normas supletorias.*

Para todo lo no específicamente dispuesto en el presente Convenio será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones de carácter general.

Los pactos convenidos en el presente Convenio sobre las materias en él reguladas serán de preferente aplicación sobre cualesquiera otras disposiciones legales de carácter general o sectorial que vinieran rigiendo en la materia.

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

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad y principio de conversión contractual.*

En el caso de declararse nula o contraria a la ley cualquiera de las cláusulas y condiciones del presente Pacto, las Partes se comprometen a sustituirla por otra en los términos más parecidos posibles y legalmente aceptables. Asimismo, las partes convienen que la nulidad de cualquier estipulación del presente Pacto no afectará a la validez de las restantes estipulaciones del mismo, que se mantendrán en vigor surtiendo plenos efectos. Lo establecido en el presente párrafo será de aplicación siempre y cuando la nulidad de una estipulación del presente Pacto y/o su sustitución por otra legalmente aceptable no

perjudique las ventajas o incrementen las obligaciones de la otra parte de manera significativa.

No obstante, las cláusulas recogidas en el artículo 12 y del artículo 17 al 24 del presente Pacto forman un todo global en el que quedan compensadas recíprocamente las obligaciones y derechos de las partes, de manera que la anulación de cualquiera de ellas conllevará la anulación, con la misma fecha de efectos, de todo el Pacto. Si se produjese este supuesto, las partes negociarán un nuevo acuerdo que salve las cláusulas anuladas, con una redacción que sea ajustada a derecho y que reequilibre los intereses de las partes.

Artículo 7. *Comisión paritaria.*

Para resolver las cuestiones que se puedan presentar sobre interpretación y aplicación del presente Convenio se constituye una comisión paritaria integrada por tres representantes legales de los trabajadores, y tres representantes de la Dirección de la Empresa.

Las reuniones de la comisión paritaria serán convocadas por escrito, a propuesta de la mitad de sus miembros, con una antelación mínima de quince días. En el escrito de convocatoria se precisarán los puntos del orden del día a tratar. El lugar de la reunión será fijado por la empresa y la comparecencia será obligatoria para ambas partes, a no ser que antes de su celebración por mutuo acuerdo se resuelvan los puntos debatidos.

Requisitos para la constitución de la comisión paritaria:

El quórum mínimo de asistencia de la comisión paritaria será de 6 vocales, tres en representación de los trabajadores y tres en representación de la empresa.

Competencias; la comisión paritaria se le atribuyen específicamente el conocimiento de la siguientes cuestiones:

- La acomodación del contenido del Convenio Colectivo a las reformas legislativas que se produzcan.
- La adecuación de incrementos salariales para los años de vigencia del Comité.
- El tratamiento de las cláusulas de divulgación salarial, de acuerdo a lo que prevé el artículo anterior.
- La facultad de creación de subcomisiones para tratar materias concretas.
- Conciliación de aquellos problemas o cuestiones que les sean sometidas por las partes.
- Interpretación del Convenio

Como trámite previo y preceptivo de toda actuación administrativa o judicial, las partes firmantes de este Convenio se obligan a poner en conocimiento de la comisión paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos de carácter general, pudieran plantearse en relación a la interpretación del Convenio y aplicación del mismo, a fin de que, si fuera posible, se resuelva el problema planteado o, si no fuera posible, se emita dictamen al respecto. La Comisión paritaria, una vez recibido el escrito de una de las partes dispondrá de un plazo no superior a 30 días hábiles para resolver la cuestión planteada.

Cuando en el seno de la Comisión exista un conflicto, las partes se comprometen a someterse al procedimiento de mediación, con carácter previo a la vía jurisdiccional.

Artículo 8. *Procedimiento de descuelgue del presente Convenio.*

Al objeto de conseguir la necesaria estabilidad económica, las condiciones de trabajo pactadas en el presente Convenio, no serán de necesaria y obligada aplicación cuando se den las circunstancias a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Se entenderá que concurren dichas circunstancias cuando se acrediten, objetiva y

fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en el ejercicio contable del año anterior.

En el supuesto de que las circunstancias contempladas en el párrafo anterior concurren, se podrá descolgar de dicha aplicación.

Para poder acogerse a la inaplicación del incremento salarial, las empresa deberá comunicar a los Representantes de los trabajadores su intención de hacerlo en el plazo de 30 días naturales desde la constatación de las causas del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores para la iniciación de un periodo de consultas cuya duración no podrá exceder los 15 días naturales.

En caso de desacuerdo durante el mismo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria, conforme a lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, que se deberá pronunciarse en el plazo de 7 días desde que la discrepancia le haya sido planteada. Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la solución de discrepancias al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje. La decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en el período de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9. *Organización del trabajo. Contratación, período de prueba e ingreso.*

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa o de las personas nombradas por ella.

1. Contratación. Los contratos se formalizarán de acuerdo con lo establecido en el artículo 8.º del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección, los cuales deberán ser notificados a la representación legal de los trabajadores.

La copia básica contendrá la siguiente información: Nombre del trabajador, fecha de incorporación, tipo de contrato, duración del contrato, nivel de Convenio, funciones, jornada y nivel salarial. En lo que se refiere al nivel salarial se indicará que lo establecido o pactado en el contrato de trabajo respeta lo estipulado en este Convenio Colectivo.

1.1 Ingreso. Paralelamente a la formalización del contrato de trabajo, se entregará al trabajador una copia del Convenio Colectivo vigente para su conocimiento y aceptación, el protocolo de acoso y plan de igualdad. Seguidamente se procederá a la apertura del correspondiente expediente de personal en el que se incluirá toda la documentación aportada por el trabajador. Este expediente se considerará confidencial y no podrá ser facilitado a terceros, salvo expresa autorización del trabajador.

1.2 Contratos por obra o servicios determinados. Al amparo de lo previsto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa aquellos trabajos o tareas para cuyo desempeño no sean exigibles los requisitos reglamentarios de acreditación y de reconocimiento oficial de la Administración que se exigen a los trabajos y tareas propios de las actividades de una EIC, OCA, EAC, ON o UTPR. Concretamente tales trabajos son los siguientes:

Servicios de inspección periódica y revisión sistemática de instalaciones receptoras de gas y actividades complementarias.

Servicios de inspección de altas y adecuación de aparatos de consumo de gas.

Servicios de verificación de fugas y aislamiento de instalaciones eléctricas y actividades complementarias.

Otros servicios o tareas que puedan ser contratadas con compañías de servicios públicos relativos a la inspección de sus instalaciones o suministros.

2. Período de prueba. El período de prueba sólo podrá concertarse por escrito. El período de prueba, cualquiera que sea la forma contractual pactada, en ningún caso podrá exceder de seis meses para los grupos profesionales del 1 al 4 ni de tres meses para el resto de grupos.

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

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

La situación de incapacidad temporal por enfermedad común, maternidad y adopción o acogimiento o accidente laboral que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

Artículo 10. *Provisión de nuevos puestos de trabajo y vacantes.*

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

- a) Para los grupos profesionales del 1 al 4 que impliquen función de mando a todos los niveles de la estructura.
- b) Por posiciones estratégicas que sean definidas por la empresa para el cumplimiento de los objetivos.

El resto de plazas a cubrir, sean de nueva creación o vacantes, se comunicarán a nivel interno a través de las herramientas habilitadas en la empresa. Ante la existencia de varios candidatos que cumplan con los requisitos exigidos, se dará preferencia para ocupación del puesto o vacante a la promoción interna.

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

Artículo 11. *Movilidad funcional.*

Respetándose la categoría y el sueldo, todo el personal de la empresa deberá realizar las funciones que se le encarguen, facilitándole la formación necesaria aunque el contenido de dichas funciones se corresponda a otras categorías distintas dentro del grupo profesional, y con sujeción a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en Convenio Colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

Artículo 12. *Movilidad geográfica.*

Dada la índole de los servicios que presta la empresa, ésta puede ejercer su actividad en todo el territorio español, y es por esta razón que el trabajador podrá ser desplazado a cualquier punto del territorio español para realizar su trabajo. El desplazamiento temporal

podría convertirse en un desplazamiento de larga duración, incluso en un traslado definitivo.

La movilidad geográfica se regulará según lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

La compensación por gastos en caso de traslado a que se refiere el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores será la necesaria para cubrir el coste del desplazamiento del trabajador, de los familiares que convivan con él y de sus pertenencias, así como una indemnización en metálico de cuatro mensualidades brutas. Asimismo, el trabajador, con motivo del traslado, tendrá derecho a un permiso retribuido de cinco días.

Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado, previa aceptación de la empresa, éste carecerá de derecho a compensación por los gastos que origine el cambio.

Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

Cuando el desplazamiento o bien el traslado sea al extranjero, por su excepcionalidad, las correspondientes compensaciones serán pactadas de forma individualizada en función del país de destino.

Se informará tanto al trabajador o trabajadores afectados así como a los representantes de los trabajadores del centro de trabajo de origen de cualquier traslado que conlleve cambio de residencia con 30 días anterioridad a que éste se produzca.

Artículo 13. *Desplazamientos.*

Como condición y requisito para poder desarrollar el trabajo, se establece que todo el personal que deba realizar tareas fuera del centro de trabajo efectuará los desplazamientos que sean necesarios para la realización de los servicios que se le encomienden en vehículo automóvil que aportará el trabajador, debiendo estar habilitado legalmente para su conducción. El personal administrativo queda excluido por la naturaleza de sus funciones.

Si al trabajador que debe utilizar el vehículo propio para desarrollar su trabajo le es retirada la licencia de conducir, durante el tiempo que esté inhabilitado para la conducción, la empresa le encomendará tareas para las cuales no necesite desplazarse en vehículo, las cuales el trabajador estará obligado a realizar, aunque sean de diferente nivel profesional, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen. No obstante, si no es posible encontrar una actividad alternativa, el trabajador, previa comunicación a los representantes de los trabajadores, deberá permanecer en excedencia forzosa hasta que vuelva a ser habilitado para la conducción. Esta excedencia dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de su vigencia a efectos de antigüedad, asimismo el trabajador deberá reincorporarse el mismo día en el que sea nuevamente habilitado para conducir. El trabajador deberá acreditar mediante la correspondiente documentación tanto la retirada del permiso de conducir como la fecha de su reincorporación.

Lo dispuesto en el párrafo anterior también será de aplicación en caso de que el trabajador no disponga de vehículo debido a accidente o avería durante la actividad laboral, siempre y cuando se acrediten las causas y la situación se prolongue por el tiempo mínimo indispensable para la reparación del vehículo siniestrado o la adquisición de otro vehículo.

Antes de pasar a excedencia forzosa deberá existir un período transitorio, máximo de tres meses, en el que el trabajador no este habilitado para la conducción o no tenga vehículo a disposición de su actividad profesional. Si existiera evidencias de que el tiempo de no disponibilidad de este requisito va a ser superior a los tres meses, el paso a excedencia forzosa podrá reducirse con conocimiento del comité de empresa.

Los gastos de toda índole relativos al vehículo (compra, amortización, mantenimiento, seguro, combustible, impuestos, tasas, sanciones, etc.), serán por cuenta del trabajador a quien la empresa abonará los gastos de locomoción que se expresan en el sistema de cálculo adjunto.

Cuando un trabajador utilice un vehículo perteneciente a la empresa y cometa una infracción, el pago de la correspondiente multa correrá a cuenta del trabajador, excepto por causas derivadas del estado de conservación del vehículo, el cual deberá ser entregado al trabajador en perfecto estado de conservación y revisado.

El uso del vehículo automóvil que aportará el trabajador no incluirá el transporte de aquellas cargas que puedan suponer un claro deterioro del mismo. Por las mismas razones tampoco se utilizará el vehículo particular en desplazamientos por vías no convencionales (caminos, pistas forestales...).

Dietas: Los gastos de viaje y pernocta que tenga el trabajador cuando realice su actividad a distancia tal que no permita la pernocta en su propio domicilio, serán asumidos por la empresa. Además, la empresa abonará al trabajador en concepto de gastos alimenticios de comida y cena:

En España: 33,69 euros/día a partir del 1 de enero de 2012.

En el extranjero: Por su excepcionalidad se pactaran dependiendo del país de destino.

Cuando el trabajador no pueda regresar a comer a su domicilio por encomendarle la empresa trabajos en lugar distinto al habitual, aun cuando sea dentro de la misma localidad, tendrá derecho a percibir 11,23 euros en concepto de dieta por cada comida/cena a partir del 1 de enero de 2012.

En casos justificados, si el coste real de los gastos alimenticios superase los importes antes establecidos, éstos también serían abonados por la empresa, con la aprobación del inmediato superior del trabajador y presentación de los correspondientes justificantes.

Cada 1 de enero, los valores establecidos en este apartado de dietas, serán actualizados, como mínimo, con el IPC general interanual de diciembre del año anterior.

Gastos adicionales: Los gastos adicionales ocasionados por el desplazamiento del trabajador serán abonados una vez comprobados los justificantes correspondientes.

Kilometraje: El personal que utilice vehículo propio en desplazamientos por cuenta de la empresa, recibirá una compensación económica que se determinará con arreglo a los siguientes términos:

– Una parte denominada fija, cuyo valor base a 1 de enero de 2011 se establece en 0,200 euros por kilómetro recorrido para vehículos de cuatro ruedas y en 0,110 euros para vehículos de dos ruedas. Este valor base se actualizará anualmente con efecto día 1 de enero con la variación anual del Índice General Nacional de Precios de Consumo, redondeando el resultado al tercer decimal.

– Una parte denominada variable, que se actualizará dos veces al año - cada día 1 de enero y 1 de julio - con arreglo al siguiente cálculo:

Se extraen los precios medios nacionales (con impuestos) para los carburantes gasolina eurosúper 95 y gasóleo automoción de los informes que mensualmente publica el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio. Se establece para vehículos de cuatro ruedas un consumo medio de 7 litros cada 100 kilómetros para los dos tipos de carburante y ponderado el precio del gasóleo en dos tercera partes y la gasolina 95 en una tercera parte. En caso de vehículos de dos ruedas, el consumo medio será de 6 litros cada 100 kilómetros para el carburante gasolina eurosúper 95.

Se determinará:

- El precio promedio del conjunto de carburantes para el semestre comprendido entre los meses abril y septiembre para la actualización al siguiente día 1 de enero.
- El precio promedio del conjunto de carburantes para el semestre comprendido entre los meses octubre y marzo para la actualización al siguiente día 1 de julio.

El precio promedio semestral obtenido se redondea al tercer decimal y se le suma a la parte fija. La suma obtenida se redondea al segundo decimal. Este valor determina el valor de la compensación económica que recibirá el empleado por Km. recorrido a partir de la próxima fecha de actualización.

Artículo 14. *Confidencialidad.*

Todo el personal sin excepción se debe a los principios de buena fe, sigilo y confidencialidad, y no podrá facilitar, incluso una vez finalizada su relación laboral con la empresa, la información de que disponga, ni de la propia empresa ni de terceras, que pueda favorecer la actividad profesional a otros o perjudicar de cualquier modo a TÜV Rheinland Ibérica Inspection, Certification & Testing, S.A., o a las diferentes empresas relacionadas con la misma.

El trabajador que no cumpla con lo expuesto en este artículo, responderá por los daños y perjuicios causados.

Artículo 15. *Dimisión del trabajador.*

En caso de rescisión del contrato de trabajo por parte del trabajador, éste deberá comunicarlo por escrito a la empresa por lo menos quince días laborables antes de causar baja en la misma. Esta norma es de aplicación para todo el personal.

El incumplimiento de este preaviso dará lugar a una indemnización por daños y perjuicios consistente en un día de salario por cada día de preaviso incumplido. Dicha indemnización se detraerá de la cuantía que perciba el trabajador en concepto de liquidación de saldo y finiquito.

Artículo 16. *Clasificación profesional.*

El personal estará clasificado en los siguientes grupos profesionales y niveles según funciones desempeñadas en la empresa.

Clasificación grupos profesionales (categorías)/niveles/grupos cotización

Grupo profesional	Definición de categorías	Niveles	Grupo de cotización
1	Consejero Delegado.		1
	Director miembro Comité Dirección.		1 2
2	Director no miembro Comité Dirección.		1 2 3
	Gerente nacional: ventas/área de negocio.		1 2 3
3	Responsable regional área de actividad/negocio.	1 2	1 2 3
	Delegado.		1 2 3
	Responsable nacional. Entidad, Certificación, Formación, Calidad, Medio Ambiente, PRL, equipos.		1 2 3
4	Gestor grandes cuentas.	1 2	1 2 3
	Responsable Unidad Operativa.		1 2 3
	Adjunto a Delegado.	1 2	1 2 3
	Responsable Técnico.		1 2 3 4
Técnicos cualificados Servicios Centrales.		1 2 3 4	
5	Responsable SAO.		3 4 5
	Auditor.	1 2 3	1 2 3 4
	Inspector.	1 2 3	1 2 4 8 9
	Comercial.	1 2 3	4
Personal docente.		1 2 4	
6	Administrativo.	1 2 3	5 7
	Técnico ayudante.		8 9 10
	Recepcionista.		5 7
7	Personal subalterno.		9 10

Por otra parte, la correspondencia con los grupos de cotización establecidos por la Seguridad Social a tales efectos será en función de los criterios establecidos por este organismo en cada momento. La asignación del grupo de cotización estará definida en

función de dos variables: titulación requerida para el puesto y clasificación/promoción profesional.

Con motivo de los cambios de criterios establecidos en este nuevo Convenio, se establece un período de 6 meses para proceder con la reclasificación profesional acorde a lo definido en el cuadro y párrafo anterior.

Artículo 17. Cambio de clasificación profesional.

El personal clasificado dentro de los Grupos de Cotización 7 y 9 se promocionarán a los Grupos de Cotización 5 y 8, respectivamente, en el plazo de 4 años.

El cambio de nivel en cada categoría se realizará por evaluación continuada de la empresa valorando las funciones y responsabilidades asumidas en cada momento.

Artículo 18. Carácter de la retribución.

Todos los conceptos económicos pactados en el presente Convenio tienen carácter de brutos.

Artículo 19. Tabla salarial.

Los salarios básicos pactados en el presente Convenio para las diferentes categorías son los siguientes a partir de enero de 2012:

Grupo profesional	Grupo cotización	Salario base (euros)	Pagas extras (euros)	Salario total (euros)
1	1	17.885,80	2.980,97	20.866,76
	2	14.904,85	2.484,14	17.388,99
2	1	17.885,80	2.980,97	20.866,76
	2	14.904,85	2.484,14	17.388,99
	3	14.003,28	2.333,88	16.337,16
3	1	17.885,80	2.980,97	20.866,76
	2	14.904,85	2.484,14	17.388,99
	3	14.003,28	2.333,88	16.337,16
4	1	17.885,80	2.980,97	20.866,76
	2	14.904,85	2.484,14	17.388,99
	3	14.003,28	2.333,88	16.337,16
	4	13.597,66	2.266,28	15.863,93
5	1	17.885,80	2.980,97	20.866,76
	2	14.904,85	2.484,14	17.388,99
	3	14.003,28	2.333,88	16.337,16
	4	13.597,66	2.266,28	15.863,93
	5	13.192,03	2.198,67	15.390,70
	8	13.192,03	2.198,67	15.390,70
	9	11.296,24	1.882,71	13.178,94
6	5	13.192,03	2.198,67	15.390,70
	7	9.670,90	1.611,82	11.282,72
	8	8.995,92	1.499,32	10.495,24
	9	8.318,61	1.386,43	9.705,04
7	9	8.318,61	1.386,43	9.705,04

Los salarios y remuneraciones de todas clases establecidos en el presente Convenio tienen el carácter de mínimos, pudiendo ser mejorados por concesión de la empresa o contratos individuales de trabajo. No obstante, para los trabajadores cuya titulación

permita la contratación en prácticas, su retribución podrá ser inferior al salario establecido en el presente Convenio, según el Estatuto de los Trabajadores.

El salario base de la tabla salarial se actualizará cada año con el IPC general interanual de diciembre del año anterior.

Artículo 20. Distribución del salario anual y pagas extraordinarias.

1. Se establecen dos pagas extraordinarias por un importe de una mensualidad de salario base cada una.

Los salarios totales anuales indicados en el artículo 18 serán pagados en 12 mensualidades. Esto implica que las dos pagas extraordinarias se percibirán prorrateadas junto con cada uno de los pagos mensuales.

2. El personal que haya sido subrogado a TÜV Rheinland Ibérica Inspection, Certification & Testing, S.A., y tuviera como condición una distribución de la retribución total anual en 14 pagas, se mantendrá esta última distribución de salario. No obstante, si el trabajador solicitará expresamente su interés por una distribución en 12 pagas, se procederá a cursar dicho cambio.

Artículo 21. Antigüedad.

Todos los nuevos trienios que se cumplan se pagarán a razón del importe bruto siguiente, a partir de enero de 2012:

Grupos de cotización en Seguridad Social		Antigüedad — Importe anual
Ingenieros y Licenciados. Persona de alta dirección no incluido en el artículo 13.c del Estatuto de los Trabajadores.	1	660,96
Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados.	2	544,2
Jefes Administrativos y de Taller.	3	505,32
Ayudantes no Titulados.	4	466,56
Oficiales Administrativos.	5	404,28
Subalternos.	6	349,92
Auxiliares Administrativos.	7	334,32
Oficiales de primera y segunda.	8	310,92
Oficiales de tercera y Especialistas.	9	291,60
Peones.	10	349,92
Trabajadores menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional.	11	334,26

Estos importes anuales expresados serán pagados en 12 ó 14 partes en cada recibo de salarios mensual, según tenga 12 ó 14 mensualidades y en función del artículo 19.

Se podrán devengar 12 trienios en total. Superados los 36 años de antigüedad reconocida no se devengarán trienios adicionales. Es decir que el máximo posible de alcanzar es de 12 trienios.

El incremento del IPC anual también se asignará a los trienios por antigüedad.

Artículo 22. Plus de Convenio.

Desde el primero de 1997 se suprime éste concepto habiendo sido sumado su importe a los salarios base.

Artículo 23. *Plus de nocturnidad.*

Se entiende por trabajo nocturno el efectuado entre las veintidós horas y las seis de la mañana. El plus de nocturnidad consistirá en un cincuenta por ciento de los salarios bases fijados en la tabla salarial del presente Convenio por cada hora realizada, salvo para el personal sujeto al sistema de turno y para el contratado expresamente para la realización de un horario nocturno.

Artículo 24. *Jornada laboral.*

La jornada ordinaria anual de trabajo efectivo será de 1.760 horas. Dichas horas se distribuirán en función del calendario laboral de cada centro de trabajo, y de las necesidades contractuales de las diferentes actividades.

La jornada diaria ordinaria no excederá de 9,00 horas de lunes a viernes. En los casos de jornada partida el descanso intra-jornada no excederá de 2 horas. Será obligatorio para todo trabajador un descanso mínimo de doce horas entre jornadas.

Esta distribución de jornada podrá ser diferente, siempre y cuando, se pacte en contrato o acuerdo individual o bien de forma colectiva.

El personal que viniera disfrutando de una distribución de la jornada distinta a las anteriores la mantendrá como garantía ad-personam (sea el caso de la jornada intensiva con 6 horas en los meses de julio y agosto).

No obstante y, dadas las especiales características de la actividad de la empresa que se realiza en gran parte en industrias o instalaciones que han de paralizar su actividad o uso para que se puedan realizar las verificaciones y ensayos, se pacta expresamente que el trabajador afectado adaptará su horario a dicha circunstancia, pudiendo ser la distribución de su jornada irregular, al objeto de que las instalaciones o industrias visitadas estén el menor tiempo posible paralizadas.

Se establece una flexibilidad en la hora de entrada de 1 hora a partir de las 8,00 como hora de referencia. Así mismo, existirá flexibilidad en el tiempo destinado a la comida entre un mínimo de 45 minutos y un máximo de 2 horas, estando comprendido dicho período entre el intervalo de 13,00 a 15,00 horas. En todos los casos, dicha flexibilidad deberá garantizar la adecuada prestación del servicio y el correcto desarrollo de la actividad en la empresa.

Ante los importantes cambios de Reglamentación que están afectando al sector y que pueden incidir de forma significativa en la prestación del servicio y en los resultados de empresa, tanto a lo largo del año 2011 como en los sucesivos, ambas partes son conscientes de la importancia del principio de cautela por lo que se monitorizará durante los dos años siguientes a la firma de este Convenio tanto la evolución de plantilla como la producción y resultados de empresa, de forma que si existiera un mantenimiento o incremento positivo, los días de vacaciones estipulados en el artículo 25 de este Convenio se incrementarán a partir del año 2014 (inclusive) en un día más.

Artículo 25. *Horas extraordinarias.*

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias.

Según lo dispuesto en el número 4 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, las horas extraordinarias se realizarán voluntariamente por el trabajador y con el acuerdo de las partes en cuanto a su compensación económica o en tiempo libre.

Las horas extraordinarias se compensarán con un incremento del 50 % de la hora normal. Las efectuadas en días no laborables, festivos según el calendario de fiestas oficiales y domingos, se compensarán con un incremento del 100 % sobre la hora ordinaria, excepto para las comprendidas entre las 20:00 horas del 24 de diciembre y las 22:00 del 25 de diciembre, ampliándose hasta las 22:00 del 26 diciembre en aquellas comunidades en que este día sea considerado festivo, y las comprendidas entre las 20:00

horas del 31 de diciembre y las 12:00 horas del 1 de enero, que se compensaran con un incremento del 150 % sobre la hora ordinaria o según pacto individual.

No se tendrán en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias. Estas horas de fuerza mayor serán de obligatoria realización para el trabajador.

Artículo 26. *Vacaciones.*

Anualmente todo el personal de la empresa tendrá derecho al disfrute de veinticuatro días laborables de vacaciones retribuidas, de los cuales dos podrán ser prefijados por acuerdo entre empresa y comité cada año. En caso de menor permanencia en la empresa el trabajador disfrutará la parte proporcional que le corresponda.

El período de disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y el trabajador, si bien, dadas las características especiales de la actividad de la empresa, las vacaciones se realizarán preferentemente en las épocas de baja producción y atendiendo las necesidades del servicio. Por esta razón, se programarán un mínimo de 15 días laborables entre los meses que julio y agosto. Se pondrán los medios necesarios para poder garantizar el conocimiento por parte del trabajador de las fechas para el disfrute de las vacaciones que le correspondan dos meses antes de su realización. Por su parte, el trabajador deberá solicitarlas con suficiente antelación para que la unidad organizativa que corresponda pueda realizar el plan de vacaciones de todo el personal sin que se paralice la actividad. No obstante, en cualquier momento, por motivos productivos, organizativos o bien personales o familiares, y siempre previo acuerdo entre las partes, los períodos preestablecidos podrán ser modificados.

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

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia

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

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

Artículo 27. *Permisos.*

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. A estos efectos, el primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad comprenden a los padres, hijos, abuelos, hermanos y nietos, tanto del trabajador como de su cónyuge o

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

Este permiso será de siete días naturales en los casos de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o hijos, y de 4 días naturales para los supuestos de fallecimiento de padres o hermanos por consanguinidad (pues en este caso se excluye la afinidad).

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

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

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

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

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.

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

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

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

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

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

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

Consideraciones generales.

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

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

Los permisos son concedidos en días naturales.

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

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

Artículo 28. *Medidas para la Igualdad y Conciliación de la vida familiar y laboral.*

Promoción de la igualdad.

Las partes firmantes del presente Convenio, se obligan a promover el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, comprometiéndose ambas a velar por la no discriminación en el trabajo, favoreciendo los permisos de maternidad, paternidad y responsabilidades familiares, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de mujeres y hombres.

Permisos sin sueldo.

Se establece que el personal podrá solicitar permiso sin sueldo por un período máximo de un mes y por una sola vez al año siempre y cuando se den las siguientes circunstancias:

Antigüedad en la empresa superior a dos años.

Justificación de que un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad.

Lactancia.

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

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Asimismo, la trabajadora podrá acumularlo en 14 días naturales.

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

Permiso por nacimiento de hijos prematuros y reducción de jornada.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su

jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 del Art.37 del Estatuto de los Trabajadores.

Protección de la maternidad.

El empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/95, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley y de conformidad con el cual se tendrá en cuenta así mismo las posibles limitaciones en la realización de trabajo nocturno y a turnos.

En la evaluación de riesgos se contemplará la idoneidad para la mujer embarazada de los puestos, régimen horario y condiciones de trabajo, siempre que medie prescripción facultativa.

Comisión de igualdad.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la constitución de una comisión de Igualdad que analizará y, en su caso, implantará las medidas necesarias para promover la Igualdad de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 29. *Seguro complementario de accidente.*

La empresa concertará un seguro complementario de accidente para todo su personal, que cubra las contingencias de muerte, gran invalidez e invalidez permanente absoluta para cualquier profesión con una cuantía de 40.000 euros.

Artículo 30. *Asistencia jurídica.*

La empresa podrá a disposición de los trabajadores los servicios jurídicos de la misma ante cualquier incidente que se produjese en el desarrollo de la actividad laboral que comporte responsabilidad penal y que no sea consecuencia de actuación negligente o mala fe por parte del trabajador.

Artículo 31. *Complemento en caso de incapacidad temporal.*

En caso de incapacidad temporal y maternidad, el trabajador afectado podrá percibir, desde el primer día, a cargo de la empresa, el complemento necesario para alcanzar el 100 por 100 de su salario fijo. En ningún caso se incluirán retribuciones variables como son comisiones, incentivos u otras retribuciones de carácter excepcional. Por ello, la empresa podrá verificar el estado de salud del trabajador para justificar sus faltas de asistencia al trabajo mediante reconocimiento a cargo de personal médico.

Artículo 32. *Formación profesional.*

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 exigidos en la correspondiente convocatoria.

Cuando la formación sea por cuenta del trabajador, éste tendrá derecho:

Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

En ambos casos, se trata de permisos no retribuidos.

En todos los casos contemplados en el precedente apartado, la dirección de la empresa podrá exigir la presentación de certificados del centro de enseñanza que acrediten la asistencia del interesado. La falta de esta asistencia con carácter reiterado supondrá la supresión de los beneficios que en este artículo se establecen.

Artículo 33. *Seguridad laboral.*

1. Consideraciones generales.

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en las Empresas que tenga por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

Con tal objetivo se pretende no sólo el cumplimiento de las obligaciones legales y las responsabilidades de los actores implicados en el marco de la empresa, sino también fomentar una nueva cultura de la prevención que avance en el desarrollo de la misma en el sector.

El derecho de protección se materializará a través de la adopción, por parte de la empresa, de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención.

Asimismo, se entienden como prioritarias la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas de signo prevencionista que permitan al personal acomodarse a los cambios organizativos que las nuevas tecnologías puedan traer consigo preservando su salud física, mental y social, entendida como el concepto integral formulado por la Organización Mundial de la Salud.

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

2. Equipos de protección individual.

Dadas las características de la actividad y que muchos de los trabajadores como consecuencia de sus trabajos en las empresas pueden estar sometidos a diversos riesgos, la empresa pondrá a disposición aquellos equipos de protección individual que pudieran ser necesarios tanto con carácter permanente como con carácter puntual ante un riesgo existente.

Los trabajadores deberán poner especial cuidado en el uso de los equipos de protección individual.

3. Vigilancia de la salud.

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El tratamiento de la información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal y como se prevé en la Ley, respetará, siempre, el derecho a la intimidad y dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los exámenes de salud que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las materias primas o aditivos que se manipulen en cada centro de trabajo.

Todos los trabajadores se someterán en los términos establecidos en la legislación vigente, a un examen de salud de inicio de actividad realizado de acuerdo a protocolos específicos en función de las características y actividades de su puesto de trabajo.

La realización del reconocimiento médico se efectuará dentro de la jornada de trabajo, siempre que sea posible.

Aquéllos reconocimientos médicos realizados fuera de la jornada de trabajo, serán compensados con el mismo número de horas utilizadas.

Se exceptuarán del carácter voluntario de la vigilancia de la salud las actividades que impliquen trabajos en altura, probabilidad de inhalar productos químicos y exposición a radiaciones ionizantes.

Asimismo, se recomienda a todos los trabajadores que utilizan vehículo para desplazarse durante la jornada laboral que se sometan a la correspondiente revisión médica periódica para verificar su estado de salud.

4. Delegados de prevención y Comités de Seguridad y Salud.

Desarrollar y concretar las facultades de los delegados de prevención en relación con la gestión preventiva en la empresa, para asegurar la efectividad de los derechos de información sobre la evaluación y la planificación preventiva tal y como se recoge en el capítulo V de la Ley Prevención de Riesgos Laborales.

Establecer un crédito horario de los delegados de prevención (el mismo número de horas que dispongan como representantes legales de los trabajadores).

5. Riesgos psicosociales.

Como determina el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, sobre los riesgos Psicosociales hay que actuar como otro riesgo más, y debemos hacerlo a través de la negociación colectiva, con propuestas concretas para reforzar las políticas preventivas que actúan sobre los riesgos psicosociales. Entre las propuestas necesarias destacan las siguientes:

A. Detección de los riesgos Psicosociales en las evaluaciones iniciales o periódicas de riesgos.

B. Realizar la evaluación de riesgos Psicosociales, siendo acordada la metodología a aplicar en el seno del CSS.

C. Planificar la actividad preventiva de estos riesgos.

D. Informar y formar de forma específica sobre estos riesgos.

E. Llevar a cabo procesos de consulta y participación de los trabajadores para proponer protocolos de actuación definiendo los contenidos mínimos: «política de empresa» de estos riesgos, definiciones, objetivos, alcance, etc.

Artículo 34. Régimen disciplinario.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación.

Graduación de faltas: Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en leve, grave o muy grave.

Faltas leves. Se consideran faltas leves:

1. La falta no justificada de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo con retraso superior a diez minutos en el horario de entrada, o con anticipación en el horario de salida.

2. La no cumplimentación, dentro de los plazos establecidos, de los correspondientes boletines de trabajo, y cualesquiera otros documentos de régimen interno.

3. No cursar en tiempo oportuno la documentación derivada de la incapacidad temporal, así como no comunicar lo antes posible, telefónicamente, las ausencias imprevistas, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

4. El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a TÜV Rheinland Ibérica Inspection, Certification & Testing, S.A., o empresa cliente o fuese causa de accidente a sus compañeros o a terceros, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.

5. Pequeños descuidos en la conservación de los instrumentos, vehículos o equipos que la empresa pone a disposición del trabajador, tanto para su protección personal como para la ejecución de su trabajo.

6. Falta de aseo y limpieza personal, así como en las dependencias, servicios, útiles y vehículos de la empresa.

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

8. La falta de respeto en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos y público, así como la discusión con ellos. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

9. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Faltas graves. Se consideran faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso superior a 10 minutos en el horario de entrada o con anticipación en el horario de salida.

2. Ausencia sin causa justificada, de dos días durante un período de treinta días.

3. La falsificación, omisión maliciosa o falseamiento de datos en el currículum u otros documentos de ingreso en la empresa, así como en cualquier otro documento de régimen interno o externo. Si estos hechos originasen perjuicios de consideración a TÜV Rheinland Ibérica Inspection, Certification & Testing, S.A., o a terceros, esta falta podrá ser considerada como muy grave.

4. El incumplimiento de las normas en materia de seguridad y salud laboral en el trabajo. Se considerará falta muy grave cuando se derive peligro o daño para personas, instalaciones o edificios.

5. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

6. La suplantación activa o pasiva de la personalidad.

7. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

8. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

9. La manipulación, uso indebido o deterioro por falta de cuidado necesario, de los instrumentos, equipos o vehículos que la empresa pone a disposición del trabajador, tanto para su protección personal como para la ejecución de su trabajo.

10. La embriaguez no habitual durante el trabajo.

11. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del período de un mes y habiendo mediado comunicación escrita.

12. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

Faltas muy graves. Se consideran faltas muy graves:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.

2. Ausencia sin causa justificada, por más de dos días durante un período de treinta días.

3. La falsedad, la deslealtad, el fraude, el abuso de confianza, la competencia ilícita para con la empresa y el hurto o el robo, tanto a los compañeros de trabajo como a la empresa o a terceros, dentro de las dependencias de la misma o durante el desempeño de trabajos o servicios por cuenta de la empresa.

4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en útiles, herramientas, maquinaria, vehículos, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa o de sus clientes.

5. La participación directa o indirecta en la comisión de delito, calificado como tal en el código penal o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para la empresa desconfianza respecto a su autor.

6. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

7. La embriaguez habitual o toxicomanía.

8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos de la empresa, así como revelar a elementos extraños datos de obligada reserva.

9. El empleo del tiempo, materiales, máquinas y útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.

10. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo.

11. La falsedad en las circunstancias de accidentes de trabajo. La simulación de accidente o enfermedad, o la prolongación maliciosa y/o fingida, en su curación.

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

13. La simulación de actuaciones o realización de trabajos.

14. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa, para que se instruya el oportuno expediente.

15. La negativa a la vigilancia de la salud cuando por la actividad que realice el trabajador sea obligatoria según lo estipulado en el art. 31 del presente Convenio.

16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Régimen de sanciones. Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

En caso de faltas muy graves, se tramitará expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado excepto en el caso de despido con acuerdo o reconocimiento de improcedencia por parte de la empresa.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

Despido.

Prescripción de faltas: La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 35. 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 de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Artículo 36. Representación colectiva.

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en el título II Estatuto de los Trabajadores.

Disposición derogatoria.

El presente Convenio Colectivo deroga expresamente todas y cada una de las cláusulas contenidas en el Convenio colectivo de TÜV Rheinland Ibérica Inspection, Certification & Testing, S.A., publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 5 del 6 de enero de 2009.