

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

**208** *Resolución de 10 de diciembre de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de TÜV Rheinland Ibérica Inspection, Certification & Testing, S.A.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa TÜV Rheinland Ibérica Inspection, Certification & Testing, S.A., (Código de Convenio n.º 9008832) que fue suscrito con fecha 30 de octubre de 2008, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por el Comité de empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, 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 en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 10 de diciembre de 2008.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

#### CONVENIO COLECTIVO PARA TÜV RHEINLAND IBÉRICA INSPECTION, CERTIFICATION & TESTING, S.A.

##### CAPÍTULO I

##### Disposiciones generales

###### Artículo 1.º *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.º *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 noviembre de 2008 y concluirá el 31 de diciembre de 2010 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.º *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.º *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 a los representantes de los trabajadores de todos los pactos de grupo que se realicen.

## Artículo 5.º *Normas supletorias.*

Para todo lo no específicamente dispuesto en el presente Convenio serán de aplicación el Real Decreto Legislativo 1/1995 del 24-3-1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del 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.º *Vinculación a la totalidad.*

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto alguno, en el supuesto de que la autoridad o Jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase o invalidase alguno de sus artículos o no aprobara la totalidad de su contenido, que se pacta como uno e indivisible en su aplicación.

## Artículo 7.º *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.

## CAPÍTULO II

### Condiciones generales de trabajo

## Artículo 8.º *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. 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 niveles 1 al 4 ni de tres meses para el resto de niveles.

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 9.º *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.

Las plazas a cubrir, sean de nueva creación o vacantes, se comunicarán a nivel interno a través de las herramientas para ello dispuestas internamente por la empresa. Si la empresa considera apto algún/a colaborador/a que opte a la vacante o puesto de trabajo de nueva creación, éste tendrá preferencia en la ocupación.

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

#### Artículo 10. *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 Real Decreto Legislativo 1/1995 del 24-3-1995, 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 11. *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 E.T. 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 12. *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.

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.

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 a continuación se expresan.

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 ...).

**Kilometraje:** El personal que utilice vehículo propio en desplazamientos por cuenta de la empresa, recibirá una compensación económica 0,27 € por Km recorrido. Si el desplazamiento se realiza en motocicleta se establece un precio por Km de 0,16 €.

**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: 31,26 euros/día.

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 10,42 euros en concepto de dieta por cada comida/cena.

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.

#### Artículo 13. *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 14. *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.

### CAPÍTULO III

#### Categorías profesionales

#### Artículo 15. *Clasificación profesional.*

El personal estará clasificado en los siguientes niveles:

Nivel	Clasificación profesional
1	Titulado superior. Dirección administración. Dirección departamento. Titulado grado medio con conocimientos. Técnicos especiales (experto).
2	Titulado grado medio. Adjunto dirección administración.
3	Jefe 1.ª administrativo. Programador informática. FP-II o Maestro industrial con mucha experiencia. Técnico no titulado con mucha experiencia. Director de proyecto de grandes pedidos. Secretaría/o dirección general.
4	Jefe 2.ª administrativo. Jefe administrativo o de departamento.

Nivel	Clasificación profesional
	Programador máquinas auxiliares.
	Encargado responsable de personal.
	Secretaria/o departamento.
	FP-II o Maestro industrial con experiencia.
	Técnico no titulado con experiencia.
	Técnico comercial con mucha experiencia.
5	Oficial 1.ª administrativo.
	FP-II o Maestro Industrial con poca experiencia.
	Técnico comercial con experiencia.
6	Oficial 2.ª administrativo.
	FP-II sin experiencia.
	Técnico comercial.
7	Auxiliar administrativo con experiencia.
	Telefonista recepcionista.
	Técnico (FP-I) con experiencia.
8	Auxiliar administrativo sin experiencia o con poca experiencia.
	Técnico (FP-I) sin experiencia.
	Ayudante sin experiencia.
9	Mensajero (encargos calle y pequeños trabajos oficina).
10	Operario de revisión de instalaciones o equipamientos con mucha experiencia.
11	Operario de revisión de instalaciones o equipamientos con experiencia.
12	Operario de revisión de instalaciones o equipamientos sin experiencia o con poca experiencia.

#### Artículo 16. *Cambio de clasificación profesional.*

Con carácter general, siempre de acuerdo con la clasificación profesional del artículo 15:

- El nivel 8 pasará al nivel 7 en el plazo de dos años.
- El nivel 7 pasará al nivel 6 en el plazo de tres años.
- El nivel 6 pasará al nivel 5 en el plazo de cinco años.
- El nivel 5 pasará al nivel 4 en el plazo de ocho años.

Por méritos realizados dichos plazos podrán ser reducidos.

Los plazos establecidos se contarán a partir del 1-3-92, fecha en que se instauró la clasificación profesional por niveles.

El cambio de nivel no implicará necesariamente cambio de funciones.

### CAPÍTULO IV

#### Condiciones económicas

#### Artículo 17. *Carácter de la retribución.*

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

#### Artículo 18. *Tabla salarial.*

Los salarios básicos pactados en el presente Convenio para las diferentes categorías son los siguientes:

Nivel	Salario base anual – Euros	Pagas extras anuales – Euros	Total anual – Euros
1	16.591,03	2.765,17	19.356,19
2	13.825,85	2.304,31	16.130,16
3	12.989,62	2.164,93	15.154,56
4	12.236,98	2.039,50	14.276,47
5	10.478,46	1.746,41	12.224,87
6	8.970,81	1.495,13	10.465,94
7	8.722,27	1.453,72	10.175,98
8	8.344,77	1.390,80	9.735,57
9	7.716,40	1.286,07	9.002,46
10	8.525,32	1.420,89	9.946,21
11	8.091,56	1.348,59	9.440,14
12	7.542,88	1.257,15	8.800,03

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 Real Decreto Legislativo 1/95, del 24-3-95.

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

Los niveles 10, 11 y 12, además del sueldo mínimo garantizado en el presente convenio, podrán percibir una prima de producción cuyo método de cálculo se establecerá en atención a las tareas contratadas.

#### Artículo 19. *Distribución del salario anual y pagas extraordinarias.*

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.

#### Artículo 20. *Antigüedad.*

Todos los nuevos trienios que se cumplan se pagarán a razón del importe bruto siguiente:

Nivel	Importe mensual – Euros	Importe anual – Euros
1	51,09	613,08
2	42,07	504,84
3	39,07	468,84
4	36,06	432,67
5	31,25	375,00
6	27,05	324,60
7	25,84	310,08
8	24,04	288,48
9	22,54	270,48
10	27,05	324,60
11	25,84	310,00
12	24,04	288,48



Estos importes anuales expresados serán pagados por doceavas partes en cada recibo de salarios mensual.

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.

Artículo 21. *Plus de Convenio.*

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

Artículo 22. *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.

## CAPÍTULO V

### Jornada de trabajo y descanso

Artículo 23. *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.

Como criterio general la jornada se distribuirá en 8 horas y 15 minutos diarios durante cinco días de lunes a viernes, excepto los meses de julio y agosto que será de 6 horas consecutivas (jornada intensiva) de lunes a viernes con los excesos o reducciones en minutos necesarios para adecuarse, en función de las fiestas obligadas, a las horas totales anuales que son de obligado cumplimiento en su totalidad.

Esta distribución podrá ser diferente, debido a exigencias de la actividad, siempre y cuando se pacte en contrato o acuerdo individual o bien de forma colectiva. En ambos supuestos el pacto se realizará mediante calendario laboral específico con el comité de empresa.

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.

Artículo 24. *Prolongación de jornada.*

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

No obstante, según lo dispuesto en el número 4 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, que también será de aplicación en lo restante, y siempre que no exista solución por acuerdo voluntario entre el personal afectado, el personal de la empresa se compromete a prolongar su jornada diaria por el tiempo preciso y a trabajar en jornada festiva cuando se produzca cualquiera de las circunstancias expuestas en el párrafo siguiente o cualquier otra que lo justifique.

Las horas extraordinarias que se realicen, debido a las especiales características de la actividad de la empresa, serán las estrictamente necesarias para evitar posibles accidentes o siniestros, reparaciones urgentes, terminación de trabajos ya comenzados y que no admiten demora o que no quepa la posibilidad de interrumpirlos, las que obedezcan a

períodos punta de producción y ausencias imprevistas y las que son exigidas por nuestros clientes para evitar paralizar su actividad.

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 compensarán con un incremento del 150% sobre la hora ordinaria o según pacto individual.

La compensación se realizará o económicamente o en tiempo libre, siempre previo acuerdo entre las partes primando las necesidades productivas la empresa.

#### Artículo 25. *Vacaciones.*

Anualmente todo el personal de la empresa tendrá derecho al disfrute de veinticuatro días laborables de vacaciones retribuidas, de los cuales dos serán 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 dure la jornada intensiva.

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 dos primeros meses del año siguiente, siempre previo pacto con el inmediato superior del trabajador y de forma totalmente excepcional.

El inicio de las vacaciones o bien su disfrute se verán suspendidos en caso de coincidir con una incapacidad temporal derivada de accidente laboral, enfermedad profesional o maternidad. En ambos casos se fijará un nuevo período de disfrute para los días que hubiesen quedado pendientes de realizar una vez finalizada la causa de la interrupción y siempre según los límites establecidos en el párrafo anterior, excepto para la maternidad, en cuyo caso no aplicarán los límites referidos.

#### Artículo 26. *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. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Por fallecimiento de cónyuges o hijos el permiso será de cuatro días naturales.

Este permiso será aplicado en igual medida entre cualquiera forma de pareja de hecho siempre que tal circunstancia se acredite mediante la inscripción en el Registro Administrativo de Uniones de Hecho que corresponda.

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 en los términos establecidos en el párrafo anterior.

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 de esta Ley.

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 el apartado 6 de este artículo.

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

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

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.

## CAPÍTULO VI

### Prestaciones sociales

#### Artículo 27. *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 28. *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 29. *Complemento en caso de incapacidad temporal y maternidad.*

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 30. *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.

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.

## CAPÍTULO VII

### Seguridad y salud laboral

#### Artículo 31. *Seguridad laboral.*

La organización asegurará la seguridad y salud de los colaboradores mediante la implantación de un plan de prevención de riesgos laborales integrado en el sistema de gestión de la empresa. Este plan considerará los aspectos establecidos en la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales y los reglamentos que la desarrollan.

La empresa garantizará que cada colaborador reciba una formación en prevención de riesgos laborales adecuada y suficiente en función del puesto de trabajo a ocupar. El trabajador deberá poner en práctica estas medidas preventivas.

En aquellos casos que el trabajador realice actividades en las que esté sometido a riesgos especiales (trabajos en altura, inhalación de productos químicos, riesgo eléctrico y exposición a radiaciones ionizantes) será formado como recurso preventivo mediante el curso de 50 horas que incluye los contenidos mínimos para el desempeño de las funciones de nivel básico recogidas en el Anexo IV del Reglamento de los Servicios de Prevención, Real Decreto 39/1997.

La empresa proporcionará a todos los colaboradores los equipos de protección necesarios para desarrollar la actividad de forma segura. El colaborador estará obligado a utilizar este material según indicaciones, a tratarlo con cuidado y a solicitar repuesto cuando esté deteriorado.

El personal desplazado a las instalaciones del cliente cumplirá las normas y procedimientos de disciplina y seguridad que éste pueda establecer.

En caso de riesgo grave, inminente e inevitable, los colaboradores interrumpirán su actividad y no la retomarán hasta que no se consigan unas condiciones seguras. En este caso deberán informar a su superior y éste a su vez al servicio de prevención.

Los trabajadores informaran al servicio de prevención de las fuentes potenciales de peligro y de cualquier incidencia que se produzca durante el desarrollo de su trabajo.

El comité de seguridad y salud será el ente negociador continuo en materia de seguridad y salud laboral. Se reunirá trimestralmente y siempre que una de las dos partes lo requiera.

#### Artículo 32. *Vigilancia de la salud.*

La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. El protocolo a aplicar y la periodicidad la decidirán los servicios médicos en función de los riesgos asociados a la actividad.

El resultado del examen médico será confidencial. La empresa únicamente será informada de la aptitud médica. El comité de seguridad y salud será informado del estudio epidemiológico preservando en todo momento la confidencialidad de los datos.

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.

### CAPÍTULO VIII

#### **Régimen disciplinario**

#### Artículo 33. *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, destruir 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 a la misma 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. 32 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.

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 aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

## CAPÍTULO IX

### Disposiciones adicionales

#### Artículo 34. *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 35. *Representación colectiva.*

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en el título II del Real Decreto Legislativo 1/1995 (texto refundido del Estatuto de los Trabajadores).



## CAPÍTULO X

### **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 Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya número 4941 del 6 de agosto de 2007.

El Prat de Llobregat, 30 de octubre de 2008.