

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### CONSELLERÍA DE EMPLEO E IGUALDAD

*RESOLUCIÓN de 21 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone la inscripción en el registro y la publicación del III Convenio colectivo de la empresa Supervisión y Control, S.A.U.*

Visto el texto del III Convenio colectivo de la empresa Supervisión y Control, S.A.U. (código 82100012012012), que se suscribió, con fecha 6 de noviembre de 2020, entre la representación de la empresa y de CC.OO., UGT y CIG en representación de los trabajadores y trabajadoras, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, y en el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

La Dirección General de Relaciones Laborales

#### RESUELVE:

Primero. Ordenar su registro y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Galicia (Regcon), creado mediante la Orden de 29 de octubre de 2010 (DOG núm. 222, de 18 de noviembre).

Segundo. Disponer su publicación en el *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 21 de diciembre de 2020

Elena Mancha Montero de Espinosa  
Directora general de Relaciones Laborales

#### III Convenio colectivo Supervisión y Control, S.A.U. 2019-2023

##### Artículo 1. *Ámbito territorial*

El convenio colectivo será aplicable, dentro de su ámbito funcional, en los centros de trabajo actualmente existentes en Galicia y los que se puedan crear en un futuro.



**Artículo 2. *Ámbito personal y funcional***

Las condiciones reguladas en el presente convenio colectivo afectarán al personal de todas las estaciones de ITV de la Comunidad Autónoma de Galicia encuadrado en los siguientes puestos de trabajo: jefe/a de equipo, jefe/a de línea, inspector/a, administrativo/a de estación, inspector/a de entrada y administrativo/a de entrada.

**Artículo 3. *Jornada***

La jornada operativa de trabajo de la empresa Supervisión y Control, S.A.U. será de 1633,5 horas anuales de promedio durante los 5 años de vigencia del presente convenio colectivo (2019, 2020 2021, 2022 y 2023), incluida la formación obligatoria, que será de 28 horas anuales cada año, por lo que ambas partes entienden y convienen que los excesos o defectos de jornada que pudieran producirse cada año serán compensados durante los 5 años de vigencia del presente convenio colectivo. En cualquier caso, la jornada anual promedio resultante durante la vigencia de este convenio colectivo será de 1633,5 horas anuales.

Serán días no laborables:

- Sábado Santo.
- 24 y 31 diciembre.

Dentro de las 28 horas anuales de formación:

- 22 horas anuales se destinarán a formación obligatoria, de las cuales 8 son condición necesaria e ineludible para mantener la cualificación para poder prestar servicios como inspector de ITV.

- 6 horas anuales serán empleadas en el proceso necesario para la realización de las obligatorias lecturas y acuses de recibo correspondientes a las modificaciones y/o nuevas publicaciones de documentos incluidos en el sistema general de calidad de Supervisión y Control, S.A.U.

Además, las personas trabajadoras podrán disfrutar de dos días de libre disposición anuales, garantizando las necesidades del servicio, no remunerados o recuperables o descontados de las vacaciones.



A fin de establecer normas que permitan el disfrute de los días de libre disposición, sin perjudicar las necesidades del servicio, ambas partes llegan a los siguientes acuerdos:

- Número máximo de personas que pueden disfrutar simultáneamente los días de libre disposición:

En estaciones de 1, 2 y 3 líneas, 1 persona por estación y día.

En estaciones de 4 líneas en adelante, 1 persona de nave y 1 persona de oficina por estación y día.

En el caso de que las peticiones superen los límites indicados, se resolverán atendiendo al orden de presentación de la solicitud.

- Preaviso: con carácter general, se solicitarán los días de libre disposición con un preaviso de 15 días, salvo motivo justificado imprevisto.

- Todas las solicitudes serán respondidas por escrito en un plazo máximo de 7 días desde su presentación, indicándose el motivo del rechazo de la solicitud, si fuese el caso.

En el caso de que estas normas no sean suficientes para evitar problemas de organización del trabajo que perjudiquen las necesidades del servicio, éstas se resolverán en la Comisión Mixta. En esta comisión, a su vez, se analizarán las solicitudes rechazadas.

La jornada anual de convenio será la que establezca el Convenio colectivo provincial para la industria siderometalúrgica de la provincia de A Coruña, en cada momento. La diferencia entre la jornada de convenio y la jornada operativa de trabajo de la empresa Supervisión y Control, S.A.U. se destinará única y exclusivamente al tiempo invertido en los desplazamientos dentro de la Comunidad Autónoma de Galicia, el tiempo invertido en las operaciones de apertura y cierre de las unidades móviles y el tiempo necesario para la realización de los test de conocimientos y reconocimientos médicos, no pudiendo esto en ningún caso sobrepasar la diferencia entre esta jornada y la establecida para el Convenio colectivo provincial para la industria siderometalúrgica de la provincia de A Coruña.

#### Artículo 4. *Vacaciones*

El personal disfrutará de 23 días laborables de vacaciones retribuidas anuales, que se podrán fraccionar en un máximo de tres periodos de 5 días laborables como mínimo. Dichos periodos comprenderán un máximo de cuatro sábados.



Las vacaciones quedarán fijadas a 31 de enero del año en curso. Para la elaboración de los calendarios anuales, la primera regla será la propuesta de las personas trabajadoras de mutuo acuerdo con la empresa, manteniendo las necesidades del servicio. Si no hubiera acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa, mediaría con ambas partes el/la delegado/a de personal o comité de empresa según corresponda.

Se fijan como necesidades del servicio, a efectos de determinar el número máximo de personas trabajadoras que podrán disfrutarlas simultáneamente, las establecidas por centro y período en la siguiente tabla. Las personas trabajadoras se agruparán en dos colectivos, nave y administrativos.

Personal de nave:

Personal	Vacaciones
<=7	1
8>=<9	1,5*
10>=<15	2
16>=<18	2,5*
19>=<22	3
23>=<24	3,5*
25>=<27	4
>28	5

\*0,5=1 persona medio mes.

Personal administrativo: podrá irse 1 persona simultáneamente, siendo necesario que el disfrute de las vacaciones del personal del centro se realice de forma sucesiva.

Como excepciones a la regla general:

- En estaciones de 4 o más administrativos/as, podrán disfrutar fuera del período de vacaciones sucesivas 5 días consecutivos por persona (en un único período). Dichos períodos se cubrirán con distribución heterogénea de la jornada.
- En estaciones con menos de 4 administrativos/as podrán disfrutar fuera del período de vacaciones sucesivas 5 días consecutivos por persona (en único período). En este caso,



los días de libre disposición a los que hace referencia el artículo 3 serán, únicamente, no remunerados o recuperables; excepto en el caso de que se unan con el período de 5 días de vacaciones elegidas.

El período de 5 días referenciado en los dos apartados anteriores sólo podrá ser disfrutado por 1 persona simultáneamente.

• En las estaciones de 5 o más administrativos/as podrán disfrutar de vacaciones 2 personas, simultáneamente.

En caso de que no se llegue a un acuerdo según el texto anterior, 12 días serán a conveniencia de la persona trabajadora y 11 de la empresa.

#### Artículo 5. *Gratificación de convenio*

La empresa distribuirá la siguiente gratificación de convenio correspondiente a los años 2019, 2020, 2021, 2022 y 2023, bajo los criterios establecidos en este artículo:

a) La gratificación devengada del 1 de enero al 31 de diciembre del 2019 se abonará en la nómina del mes siguiente a la firma del convenio con un importe base de 623 € brutos.

b) La gratificación devengada del 1 de enero al 31 de diciembre de 2020 se abonará en el primer cuatrimestre del 2021, con un importe de 623 € brutos más el porcentaje que resulte de aplicar el IPC real del año 2020\*.

c) La gratificación devengada del 1 de enero al 31 de diciembre de 2021 se abonará en el primer cuatrimestre del 2022, con un importe equivalente a la cantidad abonada en 2021 más el porcentaje que resulte de aplicar el IPC real del año 2021\*.

d) La gratificación devengada del 1 de enero al 31 de diciembre de 2022 se abonará en el primer cuatrimestre del 2023, con un importe equivalente a la cantidad abonada en 2022 más el porcentaje que resulte de aplicar el IPC real del año 2022\*.

e) La gratificación devengada del 1 de enero al 31 de diciembre de 2023 se abonará en el primer cuatrimestre del 2024, con un importe equivalente a la cantidad abonada en 2023 más el porcentaje que resulte de aplicar el IPC real del año 2023\*.

\*En todos los casos, si el IPC resultase negativo o igual a 0, la cantidad base teórica no se verá minorada.



Tendrán derecho a esta gratificación de convenio los trabajadores/as que prestasen sus servicios de forma ininterrumpida durante 12 meses en el periodo de devengo en proporción a la jornada trabajada. A estos efectos, excepcionalmente, para la gratificación devengada en el año 2020 no se tendrá en cuenta el periodo en que los trabajadores/as hubieran estado en situación de ERTE durante el año 2020.

A las cantidades de los apartados a, b, c, d y e se les aplicará el siguiente baremo de penalización:

1. Procesos de incapacidad temporal derivados de enfermedad común o de accidente de trabajo motivado por la no utilización de equipos de protección individual, siempre y cuando quede constatada la entrega previa de los EPIS y la formación e información, y cuando se prevea su necesidad de utilización por el Servicio de Prevención:

I. Duración superior a 45 días: -100 %.

II. Duración entre 45 y 30 días: -50 %.

III. Duración entre 29 y 15 días: -25 %.

IV. Duración entre 14 y 7 días: -10 %.

Se exceptúan las situaciones de maternidad y paternidad.

Excepcionalmente, a efectos de las cantidades devengadas en el año 2020 y 2021 no será de aplicación el apartado 1.IV

2. Presencia: las ausencias inferiores a una jornada sin justificar se acumularán a razón de 10 € por cada 8 horas.

Se descontarán 10 € por cada día de ausencia, excepto por licencias retribuidas.

Las faltas de puntualidad sin justificar se contarán a razón de 10 € por hora, acumulando las fracciones inferiores.

3. Formación: se restarán 10 € por cada hora de ausencia a formación obligatoria (exceptuando vacaciones, maternidad, paternidad y licencias retribuidas y días de libre disposición regulados en el artículo 3, salvo que exista un ofrecimiento de acudir en otras fechas).



Aptitud para el puesto de trabajo: se harán dos test por cada puesto que demuestren los conocimientos correspondientes que, si no se superan, restarán 20 € por examen (exceptuando vacaciones, maternidad, paternidad, licencias retribuidas y días de libre disposición regulados en el artículo 3, salvo que exista un ofrecimiento de acudir en otras fechas).

A la finalización de la vigencia del presente convenio colectivo quedará consolidada como gratificación extraordinaria fija y no sometida a ninguna condicionante variable el importe de la cantidad base devengada en el año 2023.

#### Artículo 6. *Incremento salarial*

Los incrementos salariales serán los siguientes:

Año 2019: 1,1 %.

Año 2020: 2 %.

Año 2021: IPC real a 31 diciembre 2020, incrementado en un 1,25 %.

Año 2022: IPC real a 31 diciembre 2021, incrementado en un 1,5 %.

Año 2023: IPC real a 31 diciembre 2022, incrementado en un 1,5 %.

En todos los casos:

Si el incremento total (IPC+incremento adicional) es negativo, el incremento salarial será=0.

Si el incremento total (IPC+incremento adicional) está entre 0 y 0,5 %, ambos incluidos, el incremento salarial será=0,5 %.

El incremento salarial máximo será de un 5 %.

Los incrementos salariales se aplicarán siempre sobre las tablas salariales de la empresa del año anterior, nunca quedando por debajo de las tablas del Convenio colectivo pro-



vincial para la industria siderometalúrgica de la provincia de A Coruña. Así, del incremento salarial del año 2019 resultan las siguientes tablas:

Grupo y nivel		Salario bruto 2019
5 B Jefe/a de equipo		33.086,41 €
5 B Jefe/a de línea	Nivel I	30.128,55 €
	Nivel II	27.084,73 €
5 B Inspector/a	Nivel I	23.740,28 €
	Nivel II	23.105,00 €
6 Inspector/a entrada	Nivel I y II	21.699,75 €
5 A Administrativo/a	Nivel I	23.740,28 €
	Nivel II	23.721,18 €
6 Administrativo/a entrada	Nivel I y II	21.699,75 €

No se incluye en las anteriores tablas salariales:

– El complemento de antigüedad del artículo 50 del Convenio colectivo provincial para la industria siderometalúrgica de la provincia de A Coruña, que se actualizará, para las personas trabajadoras que lo vienen percibiendo en la actualidad, según dicho convenio colectivo.

– Los pluses de puesto se actualizarán para los años 2020, 2021, 2022 y 2023 con el IPC real del año anterior (plus de móvil\*\*, plus de foso y plus de mando). \*En todos los casos, si el IPC resultase negativo o igual a 0, el importe del plus correspondiente no se verá minorado.

\*\*Excepcionalmente, para el año 2020 y desde la firma del presente convenio colectivo, se acuerda un incremento de:

- 4 € brutos por día efectivo de trabajo en el plus de puesto de móvil con efectos de la fecha de firma del convenio colectivo para las unidades móviles 3, 5 y 10. A partir del año 2021, la cantidad resultante del plus de puesto de móvil se actualizará con el IPC real del año anterior.

- 5 € brutos por día efectivo de trabajo en el plus de puesto de móvil con efectos de la fecha de firma del convenio colectivo para la Unidad móvil 4. A partir del año 2021, la cantidad resultante del plus de puesto de móvil se actualizará con el IPC real del año anterior.



• 6 € brutos por día efectivo de trabajo en el plus de puesto de móvil con efectos de la fecha de firma del convenio colectivo para las unidades móviles 1 y 6. A partir del año 2021, la cantidad resultante del plus de puesto de móvil se actualizará con el IPC real del año anterior.

• 7 € brutos por día efectivo de trabajo en el plus de puesto de móvil con efectos de la fecha de firma del convenio colectivo para la Unidad móvil 2. A partir del año 2021, la cantidad resultante del plus de puesto de móvil se actualizará con el IPC real del año anterior.

#### Artículo 7. *Estaciones móviles*

Cuando una persona trabajadora preste sus servicios en una unidad móvil, su lugar de trabajo será el de la ubicación de la estación en cada momento, siendo el centro de trabajo la estación fija a la que está adscrita la correspondiente unidad móvil.

Por razón del desplazamiento que realizan a las localidades de ubicación de las móviles 1 a 6 y la 10 según el calendario anual correspondiente, las personas trabajadoras percibirán por día efectivo de trabajo en la estación móvil una dieta en compensación por los gastos de desplazamiento y manutención, según la siguiente escala:

Grupo I: 39 €.

Grupo II: 45 €.

Grupo III: 56 €.

Grupo IV: 70 €.

Se adjuntan en anexo los grupos y destinos.

En los casos en que las personas trabajadoras se desplacen en vehículo de empresa (móviles 7, 8, y 9), percibirán por día efectivo de trabajo una dieta en compensación por los gastos de manutención según la siguiente escala:

Grupo A: 20 €.

Grupo B: 25 €.

Se adjuntan en anexo los grupos y destinos.



En el caso de que temporalmente presten sus servicios en unidad móvil personas trabajadoras pertenecientes a centros de trabajo diferentes al de adscripción de la móvil, las dietas se calcularán atendiendo a la distancia existente entre el centro de trabajo de origen de la persona trabajadora y el lugar de ubicación de la móvil en cada momento.

En el caso de que la unidad móvil se desplace a una localidad perteneciente al mismo municipio que su estación fija de adscripción no procederá abono de dieta exenta fiscalmente; se abonarán los gastos justificados contra presentación de los recibos por parte de las personas trabajadoras y se abonará el kilometraje correspondiente conforme a los procedimientos, precios y normas establecidos internamente.

#### Artículo 8. *Jubilación parcial*

Las personas trabajadoras que así lo decidan podrán acogerse a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el Convenio colectivo provincial para la industria siderometalúrgica de la provincia de A Coruña y legislación laboral vigente en cada momento.

#### Artículo 9. *Período de prueba*

Los contratos temporales tendrán un periodo de prueba de 2 meses.

#### Artículo 10. *Comisión Paritaria*

En el plazo de 1 mes desde la firma del presente convenio colectivo se formalizará la Comisión Paritaria, que tendrá las siguientes competencias:

1. Como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en este convenio y todas aquellas que le reserve la legislación vigente en cada momento.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

1. Interpretación auténtica del presente convenio colectivo.
2. Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por ambas partes, de común acuerdo en asuntos derivados de este convenio colectivo.
3. Conciliación facultativa en los problemas colectivos con independencia de las atribuciones que por norma legal puedan corresponder a los organismos correspondientes.



4. Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.
5. Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
6. Cuantas otras cuestiones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente convenio colectivo.
7. Conocer y resolver sobre las solicitudes de inaplicación de las condiciones del presente convenio colectivo que se le sometan.
8. Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de la jornada laboral y tiempo asignado a acuses de recibo.
9. Todas aquellas atribuidas por el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores y demás normativa vigente.

Los acuerdos o resoluciones adoptados por unanimidad de todos los miembros presentes de la Comisión Mixta tendrán carácter vinculante.

De no obtenerse unanimidad, se seguirán, para la resolución de las cuestiones planteadas, los cauces legalmente previstos.

La Comisión Mixta, en primera convocatoria, no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales previamente convocados, y en segunda convocatoria, que tendrá lugar media hora después de la primera, actuará con los que asistan, teniendo voto únicamente un número paritario de los vocales presentes, sean titulares o suplentes.

La Comisión Mixta se reunirá, en el plazo máximo de 15 días, a instancia de las partes, poniéndose de acuerdo sobre el lugar y hora en la que deberá celebrarse la reunión.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Mixta de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del presente convenio colectivo, para que actúe de acuerdo con sus funciones.

En el supuesto de que no se haya podido dictar resolución por no existir acuerdo en el seno de la Comisión Mixta, ambas partes quedarán obligadas a someterse al procedimiento de mediación establecido en el Acuerdo interprofesional gallego (AGA) sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo.



II. Como órgano de vigilancia del Plan de igualdad: seguimiento y adaptación a la normativa vigente.

III. Como órgano de seguimiento del Plan de formación: consulta previa y aprobación del plan de formación anual. Además, firmará en su caso la documentación necesaria para las bonificaciones correspondientes.

La Comisión Mixta estará integrada por dos miembros por cada sindicato firmante del presente convenio colectivo y mismo número de miembros por parte de la empresa, que serán designados entre las respectivas representaciones firmantes de este convenio colectivo.

Podrán nombrarse asesores por cada representación, aunque no tendrán derecho al voto.

Como domicilio de la Comisión Paritaria, se fija el del centro de trabajo de Espíritu Santo (Carretera Nacional VI, km 582-pol. O Espírito Santo, 15168 Sada (A Coruña)).

#### Artículo 11. *Complemento IT*

En el caso de incapacidad temporal (IT) por enfermedad común, la empresa complementará la base reguladora de la persona trabajadora afectada hasta el 90 % desde el 21º día de baja médica.

#### Artículo 12. *Equiparación permisos de paternidad y maternidad*

El permiso por nacimiento de hijo/a establecido en el Convenio colectivo provincial para la industria siderometalúrgica de la provincia de A Coruña y en el Plan de igualdad de la empresa Supervisión y Control, S.A.U. mantendrá su vigencia durante los años 2019 y 2020.

A partir del año 2021 en adelante, quedará sin efecto el permiso por nacimiento de hijo/a indicado en el párrafo anterior, dado que el mismo ha sido eliminado del articulado del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores y que la legislación vigente (Real decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación) procede a igualar los derechos entre progenitores. Así, se extiende el periodo de permiso de paternidad, igualándolo al de la maternidad, en 16 semanas de disfrute total.



**Artículo 13. Vigencia y condiciones para la renovación**

El presente convenio colectivo tendrá una duración de 5 años, extendiéndose desde el 1 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2023.

La entrada en vigor se producirá desde el día siguiente a la firma, excepto para el incremento de las tablas salariales que recogen los salarios brutos anuales por grupo y nivel. En relación con los años 2019 y 2020, el incremento salarial tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2019 y el 1 de enero de 2020, respectivamente. Los atrasos correspondientes al año 2019 y 2020 se harán efectivos en la nómina del mes de diciembre de 2020.

Cualquiera de las dos partes podrá realizar la denuncia por escrito del presente convenio colectivo durante el mes de septiembre de 2023, comprometiéndose las partes a iniciar la negociación de un nuevo convenio colectivo tres meses antes de la finalización de la vigencia de este.

Una vez denunciado el presente convenio colectivo, y mientras no se alcance un acuerdo expreso, éste mantendrá su vigencia hasta que sea sustituido por un nuevo convenio colectivo.

**Artículo 14. Derecho complementario**

En lo no previsto expresamente en este convenio colectivo y que no contradiga lo en él dispuesto se estará a lo establecido en el Convenio colectivo provincial para la industria siderometalúrgica de la provincia de A Coruña, el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores y lo previsto en las disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

**Artículo 15. Solución de conflictos**

Los firmantes de este convenio colectivo acuerdan acogerse, en lo referente a conflictos colectivos, a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje recogidos en el AGA.

**Disposición final**

El texto resultante de la negociación colectiva que recoge el presente convenio colectivo se considerará modificado, en todo aquello que sea necesario según las modificaciones legislativas que tengan lugar durante su vigencia, para lo que se convocará a la Comisión Paritaria para su aprobación en el seno de la misma.

