



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA D'EMPRESA, OCUPACIÓ I ENERGIA

6294

Resolució del conseller d'Empresa, Ocupació i Energia per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears del Conveni col·lectiu de l'empresa General de Servicios ITV, SA i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07002391012003)

Antecedents

1. El 20 de març de 2024, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa General de Servicios ITV, SA.
2. El 7 de maig de 2024, Guillermo Almela Frechina, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni esmentat.

Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.
2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat.
3. L'article 45 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les Administracions Públiques.

Per tot això, dicta la següent

Resolució

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de l'empresa General de Servicios ITV, SA, en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la persona interessada.
3. Ordenar la traducció del text a la llengua catalana i fer constar que la versió castellana del text és l'original signada pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és una traducció.
4. Publicar el Conveni en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, signat electrònicament el 28 de gener de 2025

La secretària autonòmica de Treball, Ocupació i Diàleg Social

Catalina Teresa Cabrer González

Per delegació del conseller d'Empresa, Ocupació i Energia i
per suplència de la directora general de Treball i Salut Laboral
(BOIB núm. 67/2024)

**V CONVENI COL·LECTIU DE L'EMPRESA GENERAL DE SERVICIOS ITV, SA EN L'ACTIVITAT D'INSPECCIÓ TÈCNICA DE VEHICLES A L'ILLA DE MALLORCA****CAPÍTOL I
DISPOSICIONS GENERALS****Article 1.****Determinació de les parts que el concerten**

Són parts concertants d'aquest Conveni col·lectiu els representants de General de Servicios ITV, SA, per a l'activitat d'inspecció tècnica de vehicles, com a part ocupadora, i el Comitè d'Empresa de General de Servicios ITV, SA, a l'illa de Mallorca per a l'activitat esmentada, com a part treballadora.

Article 2.**Vigència, durada i denúncia**

Aquest conveni entrarà en vigor el dia de la data en què es publiqui en el Butlletí Oficial de les Illes Balears, tret de per a aquelles disposicions que es pactin amb efectes retroactius, i finalitzarà el 31 de desembre de 2025. Vigència de l'1.1.2024 al 31.12.2025

Les condicions normatives d'aquest conveni s'entendran per prorrogades any rere any, mentre cap de les parts no el denunciïn. La denúncia s'ha de fer amb dos mesos d'antelació al venciment de la seva vigència o de qualsevol dels anys de pròrrogues eventuais, i per a aquest tràmit se segueix el que disposa l'Estatut dels treballadors (RDL 2/2015).

Les parts concertants d'aquest conveni acorden que, mentre no se signi un nou conveni, aquest regirà a tots els efectes.

Article 3.**Àmbit funcional i personal**

3.1. Aquest conveni regula les condicions de treball i retribucions de les persones treballadores de l'empresa General de Servicios ITV, SA, en l'activitat d'inspecció tècnica de vehicles a l'illa de Mallorca.

3.2. S'han de respectar les condicions personals que, globalment considerades i en còmput anual, excedeixin de les que corresponguin a l'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu, i s'han de mantenir estrictament ad personam, però compensant amb les que regula aquest conveni.

Article 4.**Drets supletoris**

En el que no preveu aquest Conveni s'aplica el que regulen l'Estatut dels treballadors i la resta de la legislació laboral que sigui d'aplicació.

**CAPÍTOL II
CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL****Article 5.****Classificació professional**

La classificació professional té per objecte determinar i definir els diferents nivells professionals, mitjançant grups professionals, que s'integraran per nivells salarials o retributius. Aquests nivells salarials coincidiran, a mode explicatiu, amb les categories professionals existents en el Conveni col·lectiu anterior i s'assignaran a les persones treballadores d'acord amb la titulació per al seu ingrés, el lloc de treball i les funcions que efectivament exerceixin.

Article 6.**Classificació funcional**

Les persones treballadores afectades per la normativa, en consideració a les funcions que desenvolupin i d'acord amb les definicions que s'especifiquin, es classificaran en grups professionals i nivells salarials que es correspondran amb les categories professionals existents en el Conveni col·lectiu anterior.

**Article 7.****Nivells salarials i grups professionals**

Els nivells salarials i grups professionals de les persones treballadores que es consignen a continuació són merament enunciatius i no suposen l'obligació de tenir indicades totes les professions i oficis enumerats en els diferents centres de treball.

La Comissió Paritària que preveu l'article 37 estudiarà i resoldrà reclamacions en aquesta matèria.

S'estableixen els grups professionals i nivells salarials següents:

NIVELLS SALARIALS I GRUPS PROFESSIONALS**GRUP 1. PERSONAL D'INSPECCIÓ**

INSPECTOR/A MECÀNIC/A

SUPERVISOR/A

GRUP 2. PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ

OFICIAL ADMINISTRATIU/IVA 1a

OFICIAL ADMINISTRATIU/IVA 2a

GRUP 3. PERSONAL DE NETEJA

PERSONAL DE NETEJA

La titulació mínima requerida per a les persones treballadores de nou ingrés per a cada un dels nivells salarials següents serà:

- SUPERVISOR/A: FPI, CICLE FORMATIU DE GRAU MITJÀ O CERTIFICAT DE PROFESSIONALITAT EN LA BRANCA RELACIONADA AMB L'AUTOMOCIÓ, SEGONS EXIGEIXI LA LEGISLACIÓ EN ITV.
- INSPECTOR/A MECÀNIC/A: FPI, CICLE FORMATIU DE GRAU MITJÀ O CERTIFICAT DE PROFESSIONALITAT EN LA BRANCA RELACIONADA AMB L'AUTOMOCIÓ, SEGONS EXIGEIXI LA LEGISLACIÓ EN ITV.
- OFICIAL ADMINISTRATIU/IVA 1a: CICLE FORMATIU DE GRAU MITJÀ.
- OFICIAL ADMINISTRATIU/IVA 2a: CICLE FORMATIU DE GRAU MITJÀ.
- PERSONAL DE NETEJA: GRADUAT ESCOLAR O EDUCACIÓ SECUNDÀRIA OBLIGATÒRIA

Article 8.**Descripció dels grups professionals i/o nivells salarials****GRUP 1. PERSONAL D'INSPECCIÓ**

Són les persones treballadores que, amb responsabilitat de comandament o sense, duen a terme tasques amb un contingut mitjà d'activitat intel·lectual i d'interrelació humana, en un marc d'instruccions precises de complexitat tècnica mitjana, amb autonomia dins del procés. Fan funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de tasques homogènies, realitzades per un conjunt de col·laboradors, en un estat organitzatiu menor.

Les persones treballadores supervisores El/la supervisor/a és l'empleat/da que efectuarà entre altres, les tasques següents:

Les persones treballadores supervisores duren a terme, entre d'altres, les tasques següents:

- Organitzar la nau d'inspecció, distribuint el personal.
 - Vetllar pel compliment de les normes de seguretat a la nau.
 - Atendre les persones usuàries en primera instància per donar la informació que se'ls sol·liciti.
 - Fer la inspecció o una part d'aquesta, si escau.
 - Supervisar les inspeccions realitzades i la qualificació dels inspectors.
 - Lliurar i diligenciar la documentació relativa a la inspecció.
 - Responsabilitzar-se que les instal·lacions i la maquinària estiguin en perfecte estat de funcionament i neteja.
 - Preparar la nau per a la inspecció i el tancament d'aquesta.
 - Totes les missions específiques que estableixen el manual de qualitat, els procediments de qualitat i de calibratge intern, les instruccions de treball i els documents amb entitat pròpia que se'n derivin.
 - Col·laborar amb el/la cap d'estació i els/les tècnics/ques competents en les tasques que se'ls encomanin.
- Les persones treballadores inspectores mecàniques efectuaran, entre d'altres, les tasques següents:
- Fer la inspecció o la part de la inspecció que se'ls assigni, atenent les seves autoritzacions.
 - Emplenar l'informe d'inspecció i donar la informació necessària a la persona usuària.





- Vetllar per la seguretat de les persones usuàries a la nau d'inspecció, mitjançant les instruccions pròpies de l'empresa.
- Ajudar en tasques d'organització de nau, si els són encomanats: organitzar cues i distribuir vehicles per a la inspecció.
- Preparar la nau per a la inspecció i el tancament d'aquesta, connexió/desconnexió d'equips de mesurament, etc.
- Totes les missions específiques que estableixen el manual de qualitat, els procediments de qualitat i de calibratge intern, les instruccions de treball i els documents amb entitat pròpia que se'n derivin.
- Col·laborar amb el/la supervisor/a en les tasques que se'ls encomanin.

GRUP 2. PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ

Comprèn les persones treballadores que es dediquen a la realització de totes les tasques administratives que s'executen seguint un mètode de treball precís, seguint les instruccions dels seus superiors jeràrquics. Es requereix una formació equivalent a cicle formatiu de grau mitjà i coneixements totals del seu ofici o professió, i aptituds pràctiques per a la seva execució correcta. Les tasques estan normalment estandarditzades i es duen a terme seguint instruccions de caràcter general.

Les persones treballadores d'Administració efectuaran, entre d'altres, les tasques administratives següents:

- Emetre la documentació necessària per a la realització de la inspecció tècnica del vehicle, així com efectuar el cobrament del servei sol·licitat a les persones usuàries.
- Quadrar la caixa després de facturar.
- Confeccionar fitxes tècniques, si escau.
- Atendre i donar informació als clients sobre horaris d'obertura de l'estació, taxes o tarifes, serveis que es presten, etc.
- Confeccionar les cartes del venciment de la validesa de les inspeccions o una altra documentació per enviar-la a les persones usuàries de les estacions.
- Totes les missions específiques que estableixen el manual de qualitat, els procediments de qualitat i de calibratge intern, les instruccions de treball i els documents amb entitat pròpia que se'n derivin.
- Col·laborar amb el/la cap d'estació i els/les tècnics/ques competents en les tasques que se'ls encomanin.

GRUP 3. PERSONAL DE NETEJA

Les persones treballadores de neteja: comprèn les persones treballadores que atenen la funció de la neteja de les dependències encomanades, sota la Direcció de l'empresa o de la persona que aquesta designi.

CAPÍTOL III PROMOCIÓ I CONTRACTACIÓ

Article 9.

Cobertura de vacants

Els ascensos estaran subjectes al règim següent:

L'ascens de les persones treballadores a llocs de treball que impliquin comandament o confiança serà de lliure designació per l'empresa, entenent-se com a tals els responsables tècnics, enginyers/es tècnics/ques, supervisors/es –caps d'equip i inspectors/es amb signatura delegada.

Article 10.

Formalització de contractes i període de prova

L'ingrés de les persones treballadores s'entendrà sempre que es formalitzi per escrit, o de manera verbal en els casos que així procedeixi, fet a títol de prova, el període del qual serà com segueix: sis mesos per a les persones tècniques titulades i tres mesos per a les altres persones treballadores, excepte per als/les no qualificats/ades, que serà de quinze dies feiners.

Article 11.

Treballs de posició superior i inferior

1. El/La treballador/a que faci funcions de posició superior a les que corresponguin a la seva posició actual que tengui concedida per un període superior a sis mesos durant un any, o vuit mesos durant dos anys, tindrà dret que la Direcció de l'empresa li reconegui la posició professional adequada.
2. Contra la negativa de l'empresa i previ informe del Comitè o, si escau, de la representació legal de les persones treballadores, el/la



treballador/a pot reclamar davant la jurisdicció competent.

3. Quan s'exerceixin funcions de posició superior, però no procedeixi legalment o convencionalment el reconeixement de la posició, el/la treballador/a té dret a la diferència retributiva entre la seva posició actual i la corresponent a la funció que efectivament dugui a terme.

4. Si per necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat productiva, l'empresari necessita destinar un/a treballador/a a tasques corresponents a una posició inferior a la seva, només ho podrà fer pel temps imprescindible, i se li ha de mantenir la retribució i els altres drets derivats de la seva posició actual professional, la qual cosa s'ha de comunicar als representants legals de les persones treballadores.

5. S'establiran sistemes de rotació per cobrir les absències de durada superior a una setmana de l'oficial de 1a administratiu/iva, en els casos d'incapacitat temporal, excedències i vacances.

Article 12.

Preavis de cessament

El/la treballador/a que vulgui cessar ho ha de posar en coneixement de l'empresa per escrit, amb un avís previ d'almenys quinze dies. L'empresa podrà descomptar de la liquidació els dies de retard en què incorri el/la treballador/a.

L'empresa ha de comunicar amb quinze dies d'antelació els cessaments de les persones treballadores a aquestes en els contractes de durada superior a tres mesos, tret d'aquells contractes dels quals, per la seva naturalesa, no sigui possible saber la data de l'extinció.

CAPÍTOL IV

JORNADA, VACANCES, PERMISOS, EXCEDÈNCIES I HORES EXTRAORDINÀRIES

Article 13. Jornada anual i distribució del temps de treball

La jornada laboral, que és de dilluns a divendres, queda establerta en 1.736 hores de treball efectiu en còmput anual.

A aquest efecte, anualment s'elaborarà per a cada centre de treball el calendari laboral, en el qual s'han d'indicar les hores que teòricament excedeixin o s'hagin de recuperar. Les hores que per aplicació del primer paràgraf d'aquest article excedeixin del nombre màxim d'hores anuals de treball es compensaran amb temps de descans.

Quant a la distribució del temps de treball, els torns de treball són de dilluns a divendres rotatius setmanalment de matins o tardes per a totes les persones treballadores de l'empresa, i s'han de desenvolupar de conformitat amb els horaris de treball següents:

- Torn de treball de matins: de 06.00 a 14.00 hores.
- Torn de treball de tardes: de 14.00 a 21.00 hores.

Durant els mesos de juliol i agost, se suprimirà el torn de tardes i s'ampliarà l'horari del matí, i l'horari de dilluns a divendres queda establert de la manera següent:

- Torn de treball únic: de 06.00 a 15.00 hores.

Les persones treballadores gaudiran d'un descans durant la seva jornada laboral que tindrà una durada diferenciada en funció de si es tracta de torn de matins o torn de tardes. D'aquesta manera, es fixa una durada de 20 minuts per al descans de les persones treballadores durant el torn de matins i de 15 minuts per al descans durant el torn de tardes.

Els 20 minuts de descans del torn de matins no es computa com a temps de treball efectiu. Tanmateix, sí que es considera temps de treball els 15 minuts per al descans durant el torn de tardes, tenint en compte que d'aquesta manera s'assoleix la jornada anual.

Prèvia autorització del Consell de Mallorca, la jornada laboral dels dies 24 i 31 de desembre serà en un únic torn de treball de matins, amb horari de 6.00 a 15.00 hores, amb vint-i-cinc minuts de descans.

En el supòsit que s'obtingui l'autorització del Consell de Mallorca, les persones treballadores podran gaudir com a dia de lliurança d'un d'aquests dos dies, 24 o 31 de desembre, si bé, per a l'organització adequada de la plantilla sobre aquest dia de lliurança es dividirà la plantilla de cada centre de treball en dues meitats, i correspondrà a cada una el 24 o el 31 de desembre com a lliure. En qualsevol cas, computarà com a temps de treball efectiu.

Sens perjudici de l'anterior, i per al cas que els dies 24 i 31 de desembre siguin dia no feiner, o no es disposi de l'autorització preceptiva del Consell de Mallorca, l'empresa reconeixerà a cada persona treballadora afectada per aquesta coincidència una jornada laboral addicional d'assumptes propis durant aquell any per al seu gaudi o per descomptar com a temps treballat efectiu del còmput anual.



Les parts acorden fixar –en termes genèrics i incloses dins de les 1.736 hores– un total de 30 hores destinades a la realització de cursos de formació, els quals s'han de desenvolupar fora del torn de treball corresponent.

Sens perjudici de l'anterior, l'empresa es compromet a destinar, en qualsevol cas, un mínim de 20 hores a la realització de cursos orientats a formar les persones treballadores dels diferents centres.

Totes les hores que s'hagin assignat inicialment a la realització de cursos de formació i que finalment no siguin necessàries per a aquesta finalitat, s'han de destinar a la realització de tasques d'inspecció, administratives, de manteniment o altres tasques pròpies dels seus llocs de treball respectius.

Article 14.

Vacances

Totes les persones treballadores al servei de l'empresa gaudiran de 22 dies feiners de vacances anuals per cada any complet de servei.

Les persones treballadores han de gaudir d'un mínim de 13 dies de vacances compresos entre els mesos de juliol i agost, sempre que l'obertura de les estacions durant els mesos esmentats es produeixi únicament en el torn únic, de conformitat amb el que exposa l'article precedent.

Els 9 dies restants de vacances a què tenen dret les persones treballadores dels diferents centres es poden gaudir durant el transcurs dels mesos restants de l'any.

Les vacances es gaudiran de manera planificada i acordada amb l'empresa. La coordinació dels torns de vacances es farà per afavorir les vacances desitjades per les persones treballadores i, alhora, evitar que els torns de treball quedin desatesos.

Les vacances s'iniciaran sempre en dia feiner i acabaran el dia immediatament anterior al de reincorporació a la feina.

Article 15.

Permisos retribuïts

Les persones treballadores, previ avís i justificació, es poden absentar de la feina, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

- a) Vint dies naturals en cas de matrimoni.
- b) Quinze dies naturals en cas de matrimoni o registre de parella de fet tal com regula l'article 37 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors / legislació vigent.
- c) Un dia hàbil en cas de matrimoni de fill/a.
- d) Dos dies hàbils en els casos de naixement de fill o adopció de fills de fins a nou mesos.
- e) Cinc dies per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors que convisqui amb la persona treballadora en el mateix domicili i que en requereixi la cura efectiva tal com regula l'article 37 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors / legislació vigent.
- f) Quatre dies naturals en cas de mort de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, tret en el cas de mort de cònjuge, pares o fills, en què el permís s'establirà en l'incís següent. Quan, per aquest motiu, la persona treballadora necessiti fer un desplaçament a aquest efecte, bé a la península o bé a una altra illa, el termini serà de quatre dies hàbils.
- g) Un dia natural per trasllat de domicili habitual.
- h) Es concedirà el temps indispensable per presentar-se a exàmens i altres proves d'aptitud o de formació, en temes relacionats amb l'activitat de l'empresa.
- i) Els permisos que regula el punt f) d'aquest article s'apliquen també al personal que estigui en situació de convivència justificable amb un mínim de dos anys d'antiguitat en aquesta situació.
- j) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal. Quan el compliment del deure referit abans suposi la impossibilitat de la prestació del treball degut en més del 20% de les hores laborables, en un període de tres mesos, l'empresa pot passar la persona treballadora afectada a la situació d'excedència forçosa. En el supòsit que la persona treballadora, per compliment del deure o acompliment del càrrec, percebi una indemnització, se'n descomptarà l'import del salari al qual tenguí dret a l'empresa.
- k) Per dur a terme funcions sindicals o de representació de les persones treballadores en els termes que estableixen la Llei i aquest Conveni.
- l) Sens perjudici dels pactes puntuals vigents, s'estableixen 4 jornades dins de l'any natural, o part proporcional al temps treballat, per a assumptes propis, que tenen la consideració de temps de treball efectiu i que es poden descomptar de la jornada de treball anual o ser utilitzats de manera contínua o discontinua, en dies aïllats o acumulats, prèvia sol·licitud a l'empresa amb una antelació mínima





de 5 dies feiners, tret que excepcionalment existeixi mutu acord per escrit entre la persona treballadora sol·licitant i l'empresa per al seu gaudi sense haver-ho sol·licitat amb l'avís previ degut. En tot cas, es concedirà amb l'acceptació expressa prèvia per part de l'empresa, i sempre que l'organització del centre de treball en qüestió no es pugui veure compromesa o desatesa per coincidència de persones treballadores sol·licitants durant una mateixa jornada laboral.

Article 16.**Permisos no retribuïts**

Les persones treballadores que tinguin com a mínim un any d'antiguitat en l'empresa i facin la sol·licitud amb almenys dos mesos d'antelació tenen dret a sol·licitar permís sense sou i exclòs de cotització a la Seguretat Social per un màxim d'un mes, una vegada a l'any, i l'empresa ha d'accedir a atorgar-lo.

No obstant això, l'empresa pot denegar la concessió d'aquests permisos quan en les mateixes dates n'estiguin gaudint el nombre de persones treballadores següent:

- Centres de treball d'1 a 20 persones treballadores: una persona treballadora.
- Centres de treball de 21 a 50 persones treballadores: dues persones treballadores.
- Centres de treball de 51 a 100 persones treballadores: tres persones treballadores.

Les reduccions de jornada per custòdia de menors d'edat, la cura de persones disminuïdes físiques o psíquiques o sensorials s'han d'atendir al que disposa a la redacció de l'article 37.6) i 7) del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors o, si no n'hi ha, a la legislació aplicable.

Article 17.**Excedències**

Cal atènyer-se al que disposa l'article 46 de l'Estatut dels treballadors i altres normes d'aplicació en cada moment.

Article 18.**Hores extraordinàries**

Les hores extraordinàries seran les necessàries per períodes punta de producció, absències imprevistes o altres circumstàncies de caràcter estructural:

- a) La Direcció de l'empresa ha d'informar les persones treballadores i la representació legal de les persones treballadores, si escau, amb temps suficient.
- b) L'import de les hores extraordinàries s'estableix en el preu d'una hora ordinària incrementada en un 75 %.
- c) La compensació serà en temps de descans incrementat en el 75 %, és a dir, a cada hora treballada li correspon un descans d'una hora i quaranta-cinc minuts; l'empresa pot optar per fer-ne l'abonament en nòmina.

**CAPÍTOL V
RETRIBUCIONS**

Es pacta expressament que tots els conceptes econòmics que es pacten en aquest capítol s'aplicaran amb efectes retroactius a partir de l'1 d'abril de 2024.

Article 19.**Salari**

La retribució de les persones treballadores afectades per aquest Conveni col·lectiu està formada pels conceptes següents:

- Salari base

És la part de retribució de la persona treballadora en funció de la seva classificació professional. L'import que es percep per aquest concepte és el que es detalla a la taula salarial annexa.

- Plus de conveni

És una part complementària de la retribució de la persona treballadora. L'import que es percep per aquest concepte és el que es detalla a la taula salarial annexa.



- Complement de funció

És una part complementària de la retribució de la persona treballadora. L'import que es percep per aquest concepte és el que es detalla a la taula salarial annexa; aquest import informat és el 100 % d'aplicació segons la categoria.

- Complement personal

Les persones treballadores que percebin el complement personal el tindran actualitzat durant la resta de la vigència del Conveni col·lectiu, segons es defineix a l'article "Incrementos salarials", i només serà compensable i absorbible en el moment en què la persona treballadora canviï de categoria.

- Pagues extraordinàries

Totes les persones treballadores afectades per aquest Conveni percebran anualment dues pagues extraordinàries per l'import que es detalla a la taula salarial annexa com a "Paga extra", el que s'indica a la taula salarial annexa d'acord amb els criteris següents:

Denominació i dates de pagament

- a) "Paga extra d'estiu": s'abona en la mateixa data que el salari del mes de juny.
- b) "Paga extra de Nadal": s'abona en la mateixa data que el salari del mes de novembre.

Meritació. Els períodes de meritació són els següents:

- a) Paga extra d'estiu: de l'1 de gener al 30 de juny.
- b) Paga extra de Nadal: de l'1 de juliol al 31 de desembre.

L'import que es percep per cada una de les pagues extraordinàries es prorrateja, si escau, en proporció amb el temps efectivament treballat.

- Plus de firma

Les persones treballadores de posició "Inspector/a" que duguin a terme l'emplenament, la supervisió i les diligències de caràcter administratiu que validin definitivament les inspeccions tècniques percebran un plus de 93,81 euros bruts mensuals mentre desenvolupin aquestes tasques.

- Plus de manteniment

Les persones treballadores de posició "Inspector/a" encarregades del manteniment de maquinària, equips i instal·lacions percebran un plus de 97,80 euros bruts més 20,10 euros bruts per cada línia d'inspecció que tenguí en funcionament l'estació en la qual presti els seus serveis, en tots dos casos mensuals, i durant el temps que desenvolupin les tasques esmentades.

La retribució de les persones treballadores amb posició d'inspector/a o amb posició d'administratiu/iva varia segons l'experiència adquirida, segons el desglossament següent:

- Persones treballadores fins a 1 any d'experiència en el lloc d'inspector/a o administratiu/iva: 40 % del complement funció.
- Persones treballadores fins a 2 anys d'experiència en el lloc d'inspector/a o administratiu/iva: 55 % del complement funció.
- Persones treballadores fins a 2,5 anys d'experiència en el lloc d'inspector/a o administratiu/iva: 60 % del complement funció.
- Persones treballadores fins a 3 anys d'experiència en el lloc d'inspector/a o administratiu/iva: 85 % del complement funció.
- Persones treballadores amb més de 3 anys d'experiència en el lloc d'inspector/a o administratiu/iva: 100 % del complement funció.

A aquests efectes, no es computen com a experiència els contractes de durada inferior a sis mesos ni els contractes de durada superior si han transcorregut més de sis mesos entre si. Tampoc no es computen com a experiència els sis primers mesos dels contractes formatius que preveu l'article 11 de l'Estatut dels treballadors.

En qualsevol cas, s'han de respectar les condicions més beneficioses dels contractes realitzats fins a l'entrada en vigor d'aquest Conveni.

Article 20.

Antiguitat

Les gratificacions per anys de servei, com a premi de vinculació a l'empresa, consisteixen, en aquest ordre, en cinc triennis del 5 % cada un del salari base pactat per a la seva categoria a les taules salarials d'aquest Conveni, tres triennis següents del 10 % cada un i un últim trienni del 5 % del salari indicat.



Els triennis es meritiran a partir de l'1 de gener de l'any en què es compleixin i tots s'abonaran d'acord amb l'última posició i sou base de conveni que tenguí el treballador.

Article 21.

Incrementos salarials

Amb data d'efecte del dia 1 d'abril de 2024, les parts pacten un increment salarial del 2,2 % i d'un 2,8 % des de l'1 de març de 2025 per a tots els conceptes, d'acord amb el que ja consta reflectit i inclòs a les taules salarials que conté la disposició final segona d'aquest Conveni col·lectiu.

Article 22.

Complement d'incapacitat temporal

22.1. En el cas d'incapacitat temporal per malaltia professional, accident laboral o incapacitat temporal per menstruació incapacitant secundària així com per la interrupció de l'embaràs, voluntària o no, mentre rebí assistència sanitària per part del Servei Públic de Salut i estigui impedida per al treball, la persona treballadora en aquesta situació l'empresa li complementarà, des del primer dia, i mentre es mantengui la situació, la prestació per incapacitat temporal fins al 100 % del salari real durant el període de baixa, sempre seguint les normes que estableix la reglamentació vigent.

I això, sense perjudici d'aquells supòsits en què la interrupció de l'embaràs sigui deguda a accident de treball o malaltia professional, i en aquest cas tindrà la consideració de situació d'incapacitat temporal per contingències professionals, previstes en l'article 169 del RLD 8/2015 de 30 d'octubre pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social, en redacció donada per la Llei orgànica 1/2023, de 28 de febrer, per la qual es modifica la Llei orgànica 2/2010, de 3 de març, de salut sexual i reproductiva i de la interrupció voluntària de l'embaràs.

22.2. En situacions d'incapacitat temporal per altres conceptes, durant els vint primers dies la persona treballadora percebrà el 80 % del salari real. A partir del dia vint-i-unè, la persona treballadora passarà a percebre el 90 % del salari esmentat. La meritació de les pagues extres és íntegra sempre que la suma dels dies de baixa en situació d'incapacitat temporal durant l'any sigui inferior a 20 dies naturals.

22.3. En els casos en què el facultatiu prescriví descans sense baixa, la persona treballadora percebrà només el 75 % del salari real, amb el límit màxim de 12 dies a l'any per aplicar aquesta bonificació. Una vegada la persona treballadora superi aquest límit anual, no percebrà cap remuneració mentre estigui en aquesta situació.

Article 23.

Quilometratge

A les persones treballadores de l'empresa que posin al servei d'aquesta el seu vehicle personal per a qualsevol trasllat del seu centre de treball habitual per dur a terme tasques que li encomani l'empresa, se'ls abonarà, des de l'1 d'abril de 2024 i **per a tot el 2025**, la quantitat de **0,38** euros per quilòmetre realitzat i justificat.

Article 24.

Dietes

L'empresa abona les despeses de desplaçament i allotjament, si escau, de la persona treballadora en els desplaçaments necessaris per motiu de feina i per ordre de l'empresa. A més, abona per menjar o sopar, l'any **2024, la quantitat de 15,84** euros bruts.

Article 25.

Disminució de la capacitat del/de la treballador/a

La persona treballadora, previ acord amb l'empresa en compliment de la prescripció facultativa oportuna de l'òrgan competent, serà adscrita a un altre lloc de treball més adequat a les seves condicions, a conseqüència de la disminució de la seva capacitat professional per raó de seqüeles importants originades per estats de malaltia, sempre que hi hagi un altre lloc vacant idoni a la seva discapacitat, i percebrà el salari corresponent al nou lloc que exerceixi i amb caràcter previ a la sol·licitud d'incapacitat laboral.

Article 26.

Roba de feina

El vestuari es lliurarà en les quantitats següents amb caràcter anual, tret que s'especifiqui alguna cosa en contra d'acord amb l'evolució dels requeriments de la inspecció tècnica o de la normativa de prevenció de riscos laborals:



26.1. Vestuari d'hivern

a) Supervisors/es i inspectors/es:

- 2 camises de màniga llarga
- 2 pantalons
- 2 jerseis
- 1 armilla, amb caràcter biennal
- 1 peça d'abric, amb caràcter biennal

26.2. Vestuari d'estiu

a) Supervisors/es i inspectors/es:

- 2 camises de màniga curta
- 2 pantalons

Amb caràcter general, en virtut del que recull aquest article, la representació de les persones treballadores i la representació de l'empresa acorden que el calçat de seguretat únicament se substituirà en cas de necessitat, és a dir, per canvi d'indumentària establerta per l'empresa, per precepte legal, per ruptures, per ús, etc.

26.3. Personal administratiu

El vestuari de les persones treballadores d'Administració pot diferir entre les estacions, si bé es procurarà la màxima uniformitat en cada una. Per triar-lo, es requereix l'acord del col·lectiu de personal administratiu i de la Direcció de l'empresa.

El vestuari de les persones treballadores d'Administració no respon a una necessitat del lloc de treball, per tant, no té caràcter obligatori.

L'empresa sotmetrà a la supervisió dels representants legals de les persones treballadores la qualitat de les peces abans de comprar-les.

CAPÍTOL VI

AJUTS I MILLORES ASSISTENCIALS I SOCIALS

Article 27.

Prevenió de riscos laborals i revisió mèdica

L'empresa i les persones treballadores estan obligades a complir totes les mesures legals i reglamentàries de prevenció de riscos laborals.

L'empresa efectuarà, amb caràcter obligatori, a tot el seu personal una revisió mèdica anual, amb especial incidència en els riscos específics del lloc de treball, i d'acord amb el criteri tècnic dels Serveis Mèdics de l'empresa i la normativa vigent en aquesta matèria, i en lliurarà al treballador l'informe i el diagnòstic.

La revisió mèdica es farà en unitat mòbil o centre de revisió autoritzat.

Article 28.

Premis per jubilació

Amb efectes a partir del dia de la data de publicació d'aquest Conveni, l'empresa abonarà a les persones treballadores en actiu i amb una antiguitat de més de deu anys que es jubilin voluntàriament una vegada complerta una edat que sigui inferior en dos anys com a màxim a l'edat exigida que sigui d'aplicació en cada cas.

- a) Per a dos anys d'edat exigida, la quantitat de 22.829,44 € bruts.
- b) Per a un any d'edat exigida, la quantitat de 19.024,53 € bruts.
- c) Complerta l'edat de jubilació voluntària que sigui aplicable, 13.030,50 € bruts.

Per a la procedència dels premis o ajuts esmentats, la persona treballadora necessàriament ha de posar en coneixement de l'empresa la seva decisió en aquest sentit amb una antelació de dos mesos a la data de compliment de l'edat referida.

Aquestes quantitats són de referència per a l'any 2024.

**Article 29.****Cobertura de responsabilitat civil**

L'empresa es responsabilitzarà d'abonar les indemnitzacions que puguin derivar de la responsabilitat civil de les actuacions de les persones treballadores en l'exercici de les seves activitats professionals; a aquest efecte, l'empresa pot concertar les pòlisses d'assegurança que consideri oportunes.

Article 30.**Assistència jurídica**

Totes les persones treballadores que, a conseqüència de l'acompliment de les seves funcions, siguin inculpades o processades judicialment, poden sol·licitar a l'empresa un/a advocat/a o procurador/a, amb la finalitat de plantejar la legítima defensa dels seus interessos i responsabilitats penals i civils.

Els honoraris del/de la lletrat/ada o procurador/a acordats, les despeses de fiança i costes judicials, les abonarà l'empresa, amb la deducció, si escau, de les quantitats que cobreixi qualsevol pòlissa d'assegurança que tenguí concertada l'empresa.

Article 31.**Assegurança d'accident i invalidesa**

L'empresa es compromet a concertar, en les condicions i amb els requisits que s'estableixin, unes compensacions econòmiques mínimes en els casos següents:

Mort per accident laboral o malaltia professional	62.200,71 €
Mort per accident de circulació	31.100,35 €
Gran invalidesa laboral o malaltia professional	62.200,71 €
Invalidesa permanent absoluta per a qualsevol professió per accident laboral o malaltia professional	62.200,71 €
Invalidesa permanent total per a la seva professió habitual per accident laboral o malaltia professional	62.200,71 €

En el cas d'invalidesa permanent total per a professió habitual per accident laboral, només s'abona si la persona treballadora és baixa en l'empresa.

Aquest article s'aplicarà un mes després de l'entrada en vigor del Conveni.

Aquestes quantitats són de referència per a l'any 2024. Per a la resta dels anys de vigència del conveni, aquests imports s'actualitzaran segons els increments salarials que estableix l'article "Incrementos salariales".

Article 32.**Pla d'igualtat i mesures adreçades a promoure la igualtat de tracte i oportunitats entre homes i dones**

S'aplica tot el que estipula el Pla d'Igualtat de General de Servicios ITV, SA, vigent en cada moment.

Aquest Conveni, la seva interpretació i aplicació es regeixen pel principi d'igualtat i no discriminació per raons personals que consagren l'article 14 de la Constitució i 17.1 de l'Estatut dels treballadors, i molt especialment pel principi d'igualtat efectiva de dones i homes que ha desenvolupat la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, així com el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, de plans d'igualtat i el seu registre, i el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva, les previsions del qual es consideren com a referència interpretativa primordial d'aquest Conveni col·lectiu.

Amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes, les parts signants d'aquest Conveni col·lectiu acorden les mesures següents:

1a. El principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, aplicable en l'àmbit de l'ocupació privada, es garanteix, en els termes que preveu la normativa aplicable, en l'accés a l'ocupació, en la formació professional, en les condicions de treball i en l'afiliació i participació en les organitzacions sindicals i empresarials.

2a. S'evitarà la discriminació directa per raó de sexe, entesa com la situació en què es troba una persona que sigui tractada, ho hagi estat o pugui ser-ho, en consideració al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable.

3a. S'evitarà la discriminació indirecta per raó de sexe, entesa com la situació que una disposició, criteri o pràctica posa persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre, amb les excepcions que preveu la Llei.

4a. Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral es reconeixen als treballadors i les treballadores de manera que fomentin l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant tota discriminació basada en el seu exercici.

5a. La comunicació interna i externa de l'empresa ha de promoure una imatge igualitària de dones i homes.





6a. S'ha de promoure una cultura empresarial compromesa amb la igualtat, i sensibilitzar tot el personal de la necessitat d'actuar i treballar conjuntament i globalment en la igualtat d'oportunitats.

7a. L'empresa disposa d'un protocol d'assetjament laboral i sexual en el treball que conté procediment específic per donar curs a les denúncies que puguin formular les persones que n'hagin estat objecte.

8a. En el text d'aquest Conveni s'ha utilitzat en algunes ocasions el masculí com a genèric per englobar els treballadors i les treballadores, sense que això suposi ignorància de les diferències de gènere existents, a fi d'evitar que quedi una escriptura massa complexa.

CAPÍTOL VII FORMACIÓ PROFESSIONAL

Article 33.

Formació professional

Per facilitar la formació i promoció professional, l'empresa facilitarà al personal afectat per aquest Conveni col·lectiu la realització de cursos de perfeccionament professional i l'accés a cursos de reconversió i capacitació professional organitzats per ella mateixa o per tercers.

Caldrà atènyer-ne al que conté l'article 13 referent a formació.

CAPÍTOL VIII DRETS SINDICALS

Article 34.

Drets col·lectius de les persones treballadores

Les persones treballadores afectades per aquest Conveni tenen els drets generals que legalment es reconeixen en l'Estatut dels treballadors i en la resta de normes legals que els siguin d'aplicació.

Article 35.

Funcions i competències del Comitè

Les funcions i competències del Comitè d'Empresa són les que estableix l'Estatut dels treballadors i altres normes legals d'aplicació general.

Article 36.

Drets i garanties de la representació legal de les persones treballadores

Els drets i les garanties de la representació legal de les persones treballadores són els que regula l'Estatut dels treballadors i la resta de normativa aplicable.

Es poden computar i acumular trimestralment en un o diversos membres el crèdit d'hores retribuïdes, sense depassar el màxim total, sens perjudici de la seva remuneració i sense que en cap cas suposi l'alliberament total de la feina. L'acumulació d'hores s'ha de comunicar prèviament per escrit a l'empresa.

CAPÍTOL IX RÈGIM DISCIPLINARI

Article 37.

Règim disciplinari

1. L'empresa pot sancionar les persones treballadores en virtut d'incompliments laborals, d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableixen en aquest capítol.

2. Les faltes disciplinàries de les persones treballadores, comeses amb ocasió o a conseqüència de la seva feina, poden ser lleus, greus i molt greus.

a) Són faltes lleus les següents:



- a.1) La incorrecció amb el públic i amb els/les companys/es o subordinats/ades.
- a.2) El retard, la negligència o la distracció en el compliment de les seves tasques.
- a.3) La no comunicació amb l'antelació deguda de la falta d'assistència per causa justificada, tret que es demostrï la impossibilitat de fer-ho.
- a.4) La falta d'assistència a la feina sense causa justificada un o dos dies al mes.
- a.5) Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada de 3 a 5 dies al mes.
- a.6) La distracció en la conservació dels locals, materials i documents dels centres o serveis.
- a.7) En general, l'incompliment dels deures per negligència o distracció excusable.
- a.8) La falta de cura i neteja personal.

b) Són faltes greus:

- b.1) La falta de disciplina a la feina o del respecte degut als seus superiors, companys/es o inferiors.
- b.2) L'incompliment de les ordres i instruccions dels/de les superiors i de les obligacions concretes del lloc de feina, o les negligències de les quals derivin o puguin derivar perjudicis greus per al centre o servei.
- b.3) La desconsideració amb el públic en l'exercici de la feina.
- b.4) L'incompliment o abandonament de les normes i mesures de prevenció de riscos laborals establertes.
- b.5) La falta d'assistència a la feina sense causa justificada, durant tres dies al mes.
- b.6) Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada, durant més de cinc dies al mes i menys de deu.
- b.7) L'abandonament del treball sense causa justificada, en dues jornades laborals al mes.
- b.8) La simulació de malaltia o accident, per un temps inferior a tres dies.
- b.9) La simulació o l'encobriment de faltes d'altres persones treballadores en relació amb els seus deures de puntualitat, assistència i permanència a la feina.
- b.10) La disminució continuada i voluntària en el rendiment de la feina normal o pactada.
- b.11) La negligència que pugui causar greus danys en la conservació dels locals, material o documents dels centres o serveis.
- b.12) L'ús o la difusió indegudes de dades o assumptes dels quals es tenguí coneixement per raó de feina en l'empresa.
- b.13) La reincidència en la comissió de dues o més faltes lleus, encara que siguin de diferent naturalesa, dins d'un mateix trimestre, quan hagin existit sancions per aquestes.

c) Són faltes molt greus:

- c.1) La publicació o utilització indegudes de secrets oficials així declarats per Llei o classificats com a tals.
- c.2) Tota actuació que suposi discriminació per raó de raça, sexe, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- c.3) L'assetjament sexual comès per una persona de la mateixa categoria, d'una categoria inferior o d'una superior a la persona assetjada, sobretot quan vagi acompanyat d'abús d'autoritat o l'exerceixi una persona de categoria superior.
- c.4) El frau, la deslleialtat i l'abús de confiança en les gestions encomanades, així com qualsevol conducta constitutiva de delictes dolos.
- c.5) La desobediència manifesta.
- c.6) El falsejament voluntari de dades i informacions del centre o servei.
- c.7) La falta d'assistència a la feina no justificada durant més de tres dies al mes.
- c.8) Les faltes reiterades de puntualitat no justificades, durant deu dies o més dies al mes, o durant més de vint dies al trimestre.
- c.9) L'exercici d'activitats públiques o privades incompatibles amb l'acompliment de la feina en el servei d'inspecció tècnica de vehicles.
- c.10) L'alteració, manipulació o modificació de mala fe d'alguna dada, prova, documentació o resultat d'una inspecció tècnica de vehicle.
- c.11) La no comunicació de l'actuació irregular d'una altra persona a un superior jeràrquic.
- c.12) L'ús en benefici propi o de terceres persones de la informació confidencial o especialment protegida que s'hagi obtingut a conseqüència de la prestació dels serveis per a l'empresa.
- c.13) La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, dins d'un període de quatre mesos.

3. Les sancions que es poden imposar en funció de la qualificació de les faltes, i que en qualsevol cas es comunicaran per escrit, són les següents:

a) Per faltes lleus

- Amonestacions per escrit.
- Suspensió de feina i sou fins a dos dies.



Les sancions per faltes lleus requereixen comunicació a la representació legal de les persones treballadores.

b) Per faltes greus

- Suspensió de feina i sou de tres dies a un mes.
- Suspensió del dret a presentar-se a processos de cobertura de vacants a través de promocions i ascensos per un període d'un any.

c) Per faltes molt greus

- Suspensió de feina i sou d'un a tres mesos.
- Trasllet forçós sense dret a indemnització.
- Acomiadament.

4. Les sancions per faltes greus i molt greus requereixen la tramitació prèvia d'expedient disciplinari, la iniciació del qual es comunica als representants de les persones treballadores i a la persona interessada, a la qual es dona audiència, en la qual s'escolten.

5. Les faltes lleus prescriuen al cap de deu dies; les faltes greus, al cap de vint dies, i les molt greus, passats seixanta dies, a partir de la data en què l'empresa hagi tingut coneixement de la seva comissió, i en tot cas al cap de sis mesos d'haver-se comès. Els terminis esmentats queden interromputs per qualsevol acte propi de l'expedient instruït, si escau, sempre que la durada d'aquest, en el seu conjunt, no superi el termini de sis mesos sense que hi hagi culpa de la persona treballadora expedientada.

6. Els/Les caps o superiors que tolerin o encobreixin les faltes dels seus subordinats o subordinades incorreran en responsabilitat i patiran la correcció o sanció que correspongui.

7. Tota persona treballadora pot comunir per escrit, per si mateixa o a través dels seus representants, els actes que suposin faltes de respecte a la seva intimitat o a la consideració deguda a la seva dignitat humana o laboral. L'empresa obrirà la investigació oportuna i instruirà, si escau, l'expedient disciplinari que sigui procedent en què intervindrà la representació de les persones treballadores.

8. Les sancions imposades i la seva cancel·lació s'anoten a l'expedient personal i es notifiquen als representants de les persones treballadores.

9. No es poden imposar sancions que consisteixin en la reducció de les vacances o una altra minoració dels drets al descans de les persones treballadores.

10. La cancel·lació de les sancions imposades per faltes lleus, greus i molt greus s'anota a l'expedient personal al cap d'un any, tres anys o cinc anys, respectivament, des de la data en què s'hagin complert, prèvia petició de la persona interessada.

11. Amb caràcter extraordinari, i un cop escoltats els representants de les persones treballadores, es pot acordar la suspensió cautelar del contracte de treball amb motiu d'un expedient disciplinari per falta molt greu.

CAPÍTOL X ALTRES DISPOSICIONS

Article 38.

Comissió Paritària d'Interpretació i Seguiment

Les dues parts negociadores acorden establir una comissió paritària d'interpretació i seguiment del compliment d'aquest Conveni, la qual es constituirà dins dels 30 dies següents a la data de publicació d'aquest Conveni en el BOIB.

Aquesta Comissió Paritària ha d'estar integrada paritàriament per 3 representants de la part social i 3 de l'organització empresarial signants del Conveni.

En l'acte de constitució de la Comissió Paritària, en sessió plenària, es tria dos secretaris, un per la part empresarial i un altre per la part social.

Així mateix, la Comissió pot interessar els serveis d'assessors ocasionals o permanents en les matèries que són de la seva competència, que són designats lliurement per les parts.

La Comissió elabora el seu propi reglament de funcionament.

Els acords de la Comissió requereixen el vot favorable de la majoria dels membres de cadascuna de les parts, amb el benentès que si una de les parts acut a una de les convocatòries faltant-hi algun o alguns dels seus membres, els assistents d'aquesta part disposaran de tres vots a l'hora de sotmetre votació qualsevol de les qüestions, i en aquest cas es requerirà el vot delegat degudament acreditat de cada membre de la representació social.



Els acords que adopti aquesta Comissió tenen l'eficàcia normativa que tenen l'articulat i les clàusules d'aquest Conveni.

La Comissió té les funcions següents:

- 1r. La interpretació del Conveni col·lectiu, així com el seu seguiment i compliment.
- 2n Entendre, de manera prèvia i obligatòria a la via administrativa i jurisdiccional, en relació amb els conflictes col·lectius que puguin interposar els qui estan legitimats per a això, respecte a l'aplicació i la interpretació dels preceptes derivats d'aquest Conveni col·lectiu, sense que això pugui donar lloc a retards que perjudiquin les accions de les parts, per la qual cosa, entre l'entrada de la sol·licitud d'intervenció i la resolució pertinent, no hi haurà més de quinze dies, ja que, superats aquests, quedarà expedita la via corresponent pel mer transcurs del termini esmentat.
- 3r. Les altres funcions que es derivin del que estipula aquest Conveni.

La inaplicació, els desacords i les discrepàncies que no es resolguin en el si de la Comissió Paritària d'aquest Conveni, incloent-hi els que preveu l'apartat 3 de l'article 82 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, se sotmetran als procediments regulats en l'acord interprofessional pel qual es crea el Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears, aplicant el reglament de funcionament del Tribunal esmentat.

Article 39.

Subrogació i/o reversió del servei

1. Amb la finalitat de contribuir i garantir el principi d'estabilitat en l'ocupació de les persones treballadores empleades en els establiments objecte de concessió administrativa del servei públic d'inspecció tècnica de vehicles adjudicat per l'Administració competent en la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, s'estableix l'obligació de subrogar les persones treballadores entre qualssevol empreses o entitats de servei públic que se succeeixin, totalment o parcialment, en la prestació del servei públic indicat, tant a través d'una nova licitació com d'una reversió a l'Administració competent de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, mitjançant qualsevol modalitat de gestió d'aquest, i això amb subjecció als requisits, les condicions i les limitacions que preveu aquest article.

2. En endavant, el terme *concessió* engloba amb caràcter genèric qualsevol modalitat de contractació pública, referida al servei públic d'inspecció tècnica de vehicles descrit anteriorment, que passa a ser exercida, de manera parcial o total, per una determinada empresa, societat, organisme públic o un altre tipus d'entitat, sigui quina en sigui la forma jurídica que adoptin, bé a les mateixes instal·lacions físiques utilitzades anteriorment amb la finalitat esmentada, bé en altres de diferents, afectant el mercat atès per la concessionària anterior.

3. En tots els supòsits de finalització, pèrdua, rescissió, cessió o reversió d'una concessió o qualsevol altre de canvi de titularitat, les persones treballadores de l'empresa adscrites a la concessió anteriorment a qualsevol d'aquests esdeveniments passaran a ser subrogades per la nova empresa o entitat pública a la qual s'hagi atorgat la nova concessió o reversió per dur a terme el servei públic d'inspecció tècnica de vehicles indicat, i estaran obligades a respectar els drets i les obligacions dels quals es gaudissin en l'empresa substituïda.

4. Serà requisit necessari per a aquesta subrogació que les persones treballadores hagin prestat els seus serveis en la concessió que canvia de titular almenys tres mesos abans de la data d'acabament efectiu d'aquesta, sigui quina en sigui la modalitat del seu contracte de treball, amb independència que, anteriorment a aquest període de tres mesos, haguessin treballat en una altra concessió. Les persones treballadores que no reuneixin aquests requisits i condicions no tindran dret a ser subrogades.

5. També es produirà aquesta subrogació de les persones treballadores en qualsevol dels supòsits següents:

- a) Les persones treballadores amb dret a reserva de lloc de treball que en el moment de la finalització efectiva de la concessió tinguin una antiguitat mínima de tres mesos en aquesta i el seu contracte de treball estigui suspès per alguna de les causes que estableix l'article 45 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.
- b) Les persones treballadores amb contracte d'interinitat que substitueixin algun dels treballadors esmentats en l'apartat anterior, amb independència de la seva antiguitat i mentre duri el seu contracte.
- c) Les persones treballadores de nou ingrés que, per exigència del client, s'hagin incorporat a la concessió a conseqüència d'una ampliació que perduri en la concessió següent, encara que no tinguin els tres mesos d'antiguitat.
- d) Les persones treballadores que en substitueixin d'altres que es jubilin, de manera parcial o total, dins dels últims tres mesos anteriors a la finalització efectiva de la concessió.

6. Amb la finalitat de garantir la transparència en el procés de licitació, l'empresa o entitat que perdi, se li extingeixi o acabi la concessió, en el moment d'iniciar-se el procediment, estarà obligada a tenir a disposició de les empreses concursants la relació de totes les persones treballadores objecte de la possible subrogació en la qual s'especifiqui el número d'afiliació a la Seguretat Social, l'antiguitat, la jornada i horari, la modalitat de contractació i les retribucions que, per qualssevol conceptes, percebin, amb l'especificació d'aquests i també dels imports. La mateixa informació s'ha d'aportar en cas que es produeixi la reversió del servei.



7. Així mateix, és requisit imprescindible i obligació de l'empresa a la qual se li extingeixi o conclougui la concessió, notificar per escrit l'obligació de subrogació a la nova empresa adjudicatària o entitat que assumeixi la mateixa a través de la reversió del servei, en el termini improrrogable de quinze dies naturals a partir de la data de comunicació fefaent del cessament i, en qualsevol cas, abans de la data efectiva de finalització de la concessió, i li ha de facilitar alhora els documents següents:

- Relació de totes les persones treballadores objecte de la subrogació, en què s'especifiqui nom i cognoms, document nacional d'identitat, número d'afiliació a la Seguretat Social, antiguitat, jornada i horari, modalitat de contractació, data de gaudi de vacances i retribucions que, per qualssevol conceptes, estiguin percebent, amb l'especificació d'aquests i també dels imports.
- Certificat de l'organisme competent d'estar al corrent del pagament de la Seguretat Social.
- Fotocòpia dels TC1 i TC2 de cotització de la Seguretat Social dels últims quatre mesos, en els quals figurin les persones treballadores afectades.
- Documentació relativa a les persones treballadores afectades consistent en fotocòpia dels seus contractes de treball, de les seves parts d'alta en la Seguretat Social i de les seves quatre últimes nòmines o rebuts de salaris mensuals.
- Si escau, documentació acreditativa de les situacions a què es refereix l'apartat 5, paràgrafs a, b, c i d, d'aquest article.

Així mateix, serà necessari que l'empresa sortint acreditati documentalment, abans que es produeixi la subrogació, mitjançant còpia de document diligenciat per cada treballador afectat, que aquest ha rebut de l'empresa sortint la seva liquidació de parts proporcionals de les seves retribucions fins al moment de la subrogació, sense que quedi pendent cap quantitat. A aquests efectes, les persones treballadores que no hagin gaudit de les seves vacances reglamentàries en produir-se la subrogació en gaudiran amb la nova adjudicatària del servei, que només ha d'abonar la part proporcional del període que li correspongui, ja que l'abonament de l'altre període correspon a l'anterior adjudicatari, que l'ha d'efectuar en la liquidació corresponent.

8. En el supòsit que una o diverses concessions l'activitat de les quals l'exerceixi una o diferents empreses o entitats es fragmentin o divideixin en diferents parts, zones o serveis amb la finalitat de la seva adjudicació posterior, passaran a estar adscrites al nou titular les persones treballadores que compleixin els requisits que preveu l'apartat 3 d'aquest article en relació amb la concessió anterior.

9. En el cas que diferents concessions, serveis, zones o divisions d'aquelles s'agrupin en una o algunes, la subrogació de personal operarà respecte de totes les persones treballadores que compleixin els requisits que preveu l'apartat 3 d'aquest article referits a alguna de les concessions anteriors.

10. L'aplicació d'aquest article és de compliment obligat per a les parts a què vincula, empresa o entitat cessant, nova adjudicatària (tant a través de licitació com reversió) i treballador, per la qual cosa, un cop complerts els requisits que estableix aquest article, operarà en tots els supòsits de substitució de concessionàries, tot això amb independència dels supòsits de successió d'empresa en els quals caldrà atènyer-se al que disposa l'article 44 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors. No desapareix el caràcter vinculant de la subrogació que preveu aquest article en el cas que l'organisme públic que adjudica la concessió suspengui l'activitat objecte d'aquesta, per un període no superior a dotze mesos.

DISPOSICIÓ FINAL PRIMERA

Els retards salarials d'aquest Conveni, en el cas que n'hi hagi, es percebran en una sola paga com a màxim dins del mes següent al de la publicació d'aquest Conveni en el butlletí oficial corresponent.

DISPOSICIÓ FINAL SEGONA

Totes les persones treballadores amb un mínim d'antiguitat d'un any en l'empresa tindran dret a dues inspeccions tècniques de vehicles a l'any, a càrrec de l'empresa.

Taula salarial 2024 (D. efectes 1.4.2024)

	Sou base	Pl. Conveni	C. Funció	Total mes	Paga extra	Total any
Supervisor	1.453,20 €	197,69 €	1.106,69 €	2.757,58 €	2.757,58 €	38.606,12 €
Inspector	1.057,51 €	197,69 €	818,84 €	2.074,04 €	2.074,04 €	29.036,56 €
Oficial 1a administratiu	1.270,04 €	197,69 €	538,06 €	2.005,79 €	2.005,79 €	28.081,06 €
Oficial 2a administratiu	1.094,20 €	197,69 €	538,06 €	1.829,95 €	1.829,95 €	25.619,30 €
Personal de neteja	902,78 €	197,69 €	53,55 €	1.154,02 €	1.154,02 €	16.156,28 €

Taula salarial 2025 (D. Efectes 1.3.2025)

BASES ABRIL 2025:	Sou base	Pl. Conveni	C. Funció	Total mes	Paga extra	Total any
Supervisor	1.493,89 €	203,23 €	1.137,68 €	2.834,80 €	2.834,80 €	39.687,20 €
Inspector	1.087,12 €	203,23 €	841,77 €	2.132,12 €	2.132,12 €	29.849,68 €



Oficial 1a administratiu	1.305,60 €	203,23 €	553,13 €	2.061,96 €	2.061,96 €	28.867,44 €
Oficial 2a administratiu	1.124,84 €	203,23 €	553,13 €	1.881,20 €	1.881,20 €	26.336,80 €
Personal de neteja	928,06 €	203,23 €	55,05 €	1.186,34 €	1.186,34 €	16.608,76 €

DISPOSICIÓ FINAL TERCERA

Per al registre i la publicació d'aquest Conveni d'empresa, s'autoritza Guillermo Almela Frechina, amb DNI 26****02-F.

Si, amb motiu del registre del Conveni, se'n requereix l'esmena o la modificació del contingut, el requeriment esmentat l'hauran d'atendre les mateixes parts negociadores d'aquest Conveni col·lectiu.

