



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA DE TREBALL, COMERÇ I INDÚSTRIA

586

Resolució del conseller de Treball, Comerç i Indústria 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 dia 1 de desembre de 2016, la representació de l'empresa General de Servicios ITV, SA, i la del seu personal acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El dia 25 de gener de 2017, el senyor Fernando Martín Muñoz, 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 i acords col·lectius de treball.
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 Comissió Negociadora.
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, 4 d'agost de 2017

La directora general de Treball, Economia Social i Salut Laboral

Isabel Castro Fernández

Per delegació del conseller de Treball, Comerç i Indústria

(BOIB 105/2015)

<http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2018/10/999215>



IV 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 ho concerten

Són parts concertants del present 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'esmentada activitat, com a part treballadora.

Article 2. Vigència, durada i denúncia

El present Conveni entrarà en vigor el dia de la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears, tret d'aquelles disposicions que es pactin amb efectes retroactius, i finalitzarà el 10 de juny de 2018.

Les condicions normatives del present Conveni s'entendran com a prorrogades any rere any mentre cap de les parts no el denunciï. La denúncia s'haurà de fer amb dos mesos d'antelació al venciment de la seva vigència o de qualsevol dels seus eventuals anys de pròrrogues. Per a aquest tràmit se seguirà el disposat a l'Estatut dels treballadors (RDL 2/2015).

Les parts concertants del present Conveni acorden que, mentre no se'n firmi un de nou, l'actual regirà a tots els efectes.

Article 3. Àmbit funcional i personal

3.1. El present Conveni regula les condicions de treball i retribucions dels treballadors de l'empresa General de Servicios ITV, SA, en la seva activitat d'inspecció tècnica de vehicles a l'illa de Mallorca.

3.2. Es respectaran les condicions personals que, considerades globalment i en còmput anual, excedeixin de les que corresponguin a l'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu i es mantindran estrictament *ad personam*, però compensant amb les regulades en el present Conveni.

Article 4. Drets supletoris

En allò no previst en el present Conveni serà d'aplicació el regulat a l'Estatut dels treballadors i en la resta de la legislació laboral que li sigui d'aplicació.

CAPÍTOL II. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

Article 5. Classificació professional

La classificació professional té per objecte la determinació i definició dels diferents nivells professionals mitjançant grups professionals, que seran integrats per nivells salarials o retributius. Aquests nivells salarials coincidirán, a manera explicativa, amb les categories professionals existents a l'anterior Conveni col·lectiu i seran assignats als treballadors/es d'acord amb la titulació per al seu ingrés, lloc de treball i funcions que efectivament exerceixin.

Article 6. Classificació funcional

Els treballadors afectats per la normativa, en consideració a les funcions que desenvolupin i d'acord amb les definicions que s'especificaran, seran classificats en grups professionals i nivells salarials que es correspondran amb les categories professionals existents en l'anterior Conveni col·lectiu.

Article 7. Nivells salarials i grups professionals

Els nivells salarials i grups professionals del personal consignats a continuació són merament enunciatius i obliguen a tenir proveïdes totes les professions i oficis enumerats en els diferents centres de treball.

La Comissió Paritària prevista en l'article 37 estudiarà i resoldrà sobre reclamacions en aquesta matèria.

S'estableixen els grups professionals i nivells salarials següents (coincidentes amb les categories existents en el Conveni col·lectiu anterior):

NIVELLS SALARIALS I GRUPS PROFESSIONALS

GRUP 1. INSPECCIÓ

INSPECTOR/A MECÀNIC/A

SUPERVISOR/A

GRUP 2. ADMINISTRATIUS

OFICIAL ADMINISTRATIU/A 1a



OFICIAL ADMINISTRATIU/VA 2a

La titulació mínima requerida per al personal de nou ingrés i per a cada un dels nivells salarials següents serà:

- Supervisor/a	FPI o cicle formatiu grau mitjà en la branca relacionada amb l'automoció
- Inspector/a mecànic/a	FPI o cicle formatiu grau mitjà en la branca relacionada amb l'automoció
- Oficial administratiu/a 1a	Cicle formatiu grau mitjà
- Oficial administratiu/a 2a	Cicle formatiu grau mitjà

Article 8. Descripció dels grups professionals i/o nivells salarials

GRUP 1. INSPECCIÓ

Són aquells treballadors/es que, amb o sense responsabilitat de comandament, realitzen 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. Realitzen funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de tasques homogènies, realitzades per un conjunt de col·laboradors, en un estat organitzatiu menor.

El supervisor/a és l'empleat que efectuarà, entre altres, les tasques següents:

- Organitzar la nau d'inspecció i distribuir el personal.
- Vetllar pel compliment de les normes de seguretat en la nau.
- Atendre els usuaris en primera instància per donar la informació que se li sol·liciti.
- Realitzar la inspecció o part d'ella si fos el cas.
- Supervisar les inspeccions realitzades i la qualificació dels inspectors.
- Lliurar i diligenciar la documentació relativa a la inspecció.
- Responsable que les instal·lacions i maquinària es trobin en perfecte estat de funcionament i neteja.
- Preparar la nau per a la inspecció i tancament d'aquesta.
- Totes les missions específiques establertes al Manual de Qualitat, en els procediments de qualitat i de calibratge intern, en les instruccions de treball i en els documents amb entitat pròpia d'ells derivats.
- Col·laborar amb el cap d'estació en les tasques que se li encomanin.

L'inspector/a mecànic/a és l'empleat que efectuarà, entre altres, les tasques següents:

- Realitzar la inspecció o aquella part que se li assigni, atenent les seves autoritzacions.
- Emplenar l'informe d'inspecció i donar la informació necessària a l'usuari.
- Vetllar per la seguretat dels usuaris a la nau d'inspecció mitjançant les instruccions pròpies de l'Empresa.
- Ajudar en tasques d'organització de nau si se li encomanen, organitzar cues i distribuir vehicles per a la inspecció.
- Preparar la nau per a la inspecció i tancament d'aquesta, connexió i desconnexió d'equips de mesurament, etc.
- Totes les missions específiques establertes al Manual de Qualitat, en els procediments de qualitat i de calibratge intern, en les instruccions de treball i en els documents amb entitat pròpia d'ells derivats.
- Col·laborar amb el supervisor en les tasques que se li encomanin.

GRUP 2. ADMINISTRATIUS/VES

Comprèn aquells treballadors/es que es dediquen a tasques administratives executades segons un mètode de treball precís i seguint les instruccions dels seus superiors jeràrquics. Es requereix una formació equivalent a cicle formatiu de grau mitjà, un coneixement total del seu ofici o professió i aptituds pràctiques per a la seva correcta execució. Les tasques es troben normalment estandarditzades i es realitzen sota instruccions de caràcter general.

L'administratiu/va efectuarà, entre altres, les tasques administratives següents:

- Emetre la Plantilla d'Informe d'Inspecció, format POC-08.02.XX, les que figurin en el POC-08, i efectuar el cobrament als usuaris del servei sol·licitat.
- Quadrar la caixa després de facturar.
- Confeccionar fitxes tècniques, si fos el cas.
- Atendre i donar informació als clients sobre horaris d'obertura de l'estació, tarifes, serveis que es presten, etc.
- Confecció de les cartes del venciment de la validesa de les inspeccions o una altra documentació per a la seva tramesa als usuaris de les estacions.
- Totes les missions específiques establertes en el Manual de Qualitat, en els procediments de qualitat i de calibratge intern, en les



- instruccions de treball i en els documents amb entitat pròpia que se'n deriven.
- Col·laborar amb el cap d'estació en les tasques que se li encomanin.

CAPITULO III. PROMOCIÓ I CONTRACTACIÓ

Article 9. Cobertura de vacants

Els ascensos estaran subjectes al règim següent:

A) L'ascens dels treballadors/es a llocs de feina que impliquin comandament o confiança serà de lliure designació per l'Empresa. S'entendran com a tals els responsables tècnics, enginyers/es tècnics, i supervisors/es—caps d'equip.

B) Per ascendir a una posició superior o accedir a una plaça de nova creació sempre que hi hagi vacants s'establiran sistemes de caràcter objectiu. Per això es constituirà una Comissió Paritària entre els representants de l'Empresa i dels treballadors, que establirà els tipus de prova i la seva ponderació i prendrà com a referència les circumstàncies següents:

- a) Titulació exigible.
- b) Coneixement teòric i pràctic del lloc de feina.
- c) Aptituds específiques necessàries per al lloc de feina.
- d) Historial professional.
- e) Haver exercit funció de posició superior en l'Empresa.
- f) Superar satisfactòriament les proves proposades, adequades amb el lloc a exercir.
- g) La permanència en la posició sol·licitada.
- h) En idèntiques condicions d'idoneïtat, s'adjudicarà l'ascens al més antic.

En els supòsits que no impliquin ascens de posició però sí de canvi d'alguna de les seves funcions com l'emplenament, supervisió i diligències de caràcter administratiu per a la validació definitiva de les inspeccions tècniques s'haurà de procedir com en l'apartat B). No obstant això, aquestes tasques no s'assignaran amb caràcter definitiu ni permanent i es permetrà la seva realització amb caràcter provisional o durant el temps necessari i imprescindible fins que, seguint el procés descrit, la plaça sigui assignada.

i) Tots els ascensos o canvis de funcions realitzats segons aquest article es faran a títol de prova i la designació es confirmarà en cas de cobertura del lloc de comandament als sis mesos i en els restants als tres, tret que en el període de prova es dedueixi falta d'idoneïtat per a la vacant de l'elegit, que continuarà en la seva situació anterior i es convocarà la plaça novament.

Article 10. Formalització de contractes i període de prova

L'ingrés dels treballadors/es s'entendrà sempre que es formalitzi per escrit o de forma verbal en els casos que sigui procedent a títol de prova, el període del qual serà com segueix: sis mesos per a tècnics titulats i tres mesos per altres treballadors/es, excepte per als no qualificats que serà de quinze dies feiners.

Article 11. Treballs de superior i inferior posició

1. El treballador/a que realitzi funcions de posició superior a les corresponents a la seva posició actual concedides per un període superior a sis mesos durant un any o vuit mesos durant dos anys tindrà dret a 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, en el seu cas, dels delegats de personal, el treballador/a podrà reclamar davant de la jurisdicció competent.
3. Quan s'exerceixin funcions de posició superior però no es procedeixi legalment o convencionalment al seu reconeixement, el treballador/a tindrà dret a la diferència retributiva entre la seva posició actual i la corresponent a la funció que efectivament realitzi.
4. Si per necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat productiva l'empresari necessités destinar un treballador/a a tasques corresponents a una posició inferior a la seva només podrà fer-ho pel temps imprescindible, li mantindrà la retribució i altres drets derivats de la seva posició actual professional i ho comunicarà als representants legals dels treballadors.

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

Article 12. Preavis de cessament

El treballador/a que desitgi cessar ho haurà de posar en coneixement de l'Empresa per escrit amb un preavis d'almenys quinze dies. L'Empresa podrà descomptar de la liquidació els dies de retard en què incorri el treballador/a.

L'Empresa comunicarà amb quinze dies d'antelació els cessaments als treballadors/es en els contractes de durada superior a tres mesos, tret d'aquells contractes que per la seva pròpia naturalesa no sigui possible conèixer la seva data d'extinció.

CAPÍTOL IV. JORNADA, VACANCES, PERMISOS, EXCEDÈNCIES I HORES EXTRAORDINÀRIES

Article 13. Jornada de treball

La jornada laboral serà de dilluns a divendres i queda establerta en 1.736 hores de treball efectiu en còmput anual.

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

Els dies 24 i 31 de desembre la jornada serà contínua de 07.00 a 15.00 h amb 25 minuts de descans, per a la qual cosa serà preceptiva l'autorització del Consell de Mallorca.

Article 14. Vacances

Tots els treballadors/es al servei de l'Empresa gaudiran de 22 dies feiners de vacances anuals.

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

Article 15. Permisos retribuïts

Els treballadors/es, previ avis i justificació, podran absentar-se del treball amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

- a) Vint dies naturals en cas de matrimoni.
- b) Una setmana en cas de parella de fet quan estigui formalment registrada, segons la normativa d'aplicació. Si posteriorment la mateixa parella contragués matrimoni el permís de gaudi serà de 15 dies naturals o el que s'estableix legalment per matrimoni.
- c) Un dia hàbil en cas de matrimoni d'un fill.
- d) Dos dies hàbils en cas de naixement d'un fill o adopció de fills de fins a nou mesos.
- e) Quatre dies naturals en cas de malaltia greu o per mort de parents de fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, llevat del cas de mort de cònjuge, pares o fills, en què el permís serà el que estableix l'apartat f). Quan amb tal motiu el treballador necessiti fer un desplaçament, bé a la península bé a una altra illa, el termini serà de quatre dies hàbils. Aquest permís tindrà la durada que determini la legislació vigent en cas d'intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari.
- f) Quatre dies hàbils en els casos de mort del cònjuge, pares o fills. En aquest temps s'inclouran els desplaçaments possibles.
- 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 regulats en els punts e) i f) del present article s'aplicaran també al personal que es trobi en situació de convivència justificable amb un mínim de 2 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 abans esmentat suposi la impossibilitat de la prestació del treball en més del 20 % de les hores laborables en un període de tres mesos, l'Empresa podrà passar al treballador afectat a la situació d'excedència forçosa. En el supòsit que el treballador, per compliment del deure o acompliment del càrrec percebi una indemnització, es descomptarà el seu import del salari a què tingui dret en l'Empresa.
- k) Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes que s'estableixen en la llei i en el present Conveni.
- l) Sense perjudici dels pactes puntuals vigents s'estableix un dia dins de l'any natural o part proporcional al temps treballat per a assumptes particulars, que tindrà consideració de treball efectiu i podrà ser utilitzat de forma fraccionada.

Article 16. Permisos no retribuïts





Els treballadors/es que duiguin com a mínim un any d'antiguitat en l'Empresa i realitzin la sol·licitud amb almenys dos mesos d'antelació tindran 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 accedirà a atorgar-lo.

No obstant això, l'Empresa podrà denegar la concessió d'aquests permisos quan en les mateixes dates el gaudeixin el nombre de treballadors següent:

- Centres de treball d'1 a 20 treballadors/es: un treballador/a.
- Centres de treball de 21 a 50 treballadors/es: dos treballadors/es.
- Centres de treball de 51 a 100 treballadors/es: tres treballadors/es.

Les reduccions de jornada per custòdia de menors d'edat o la cura de disminuïts físics, psíquics o sensorials s'establiran segons el disposat en els apartats 6 i 7 de 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, o en el seu defecte segons la legislació aplicable.

Article 17. Excedències

S'estarà al disposat en 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 a períodes punta de producció, absències imprevistes, o altres circumstàncies de caràcter estructural.

- a) La direcció de l'Empresa informará els treballadors/es i al Comitè d'Empresa, o delegats de personal en el seu cas, 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 un 75 %, és a dir, a cada hora treballada li correspon un descans d'una hora i 45 minuts. L'Empresa pot optar pel seu abonament en nòmina.

CAPÍTOL V. RETRIBUCIONS

Es pacta expressament que tots els conceptes econòmics pactats en aquest Capítol s'aplicaran amb efectes retroactius a partir de l'1 de gener de 2016.

Article 19. Salari

La retribució dels treballadors/es afectats pel present Conveni col·lectiu està formada pels conceptes següents:

- Salari base

És la part de retribució del treballador/a en funció de la seva classificació professional. L'import a percebre per aquest concepte serà el detallat a la taula salarial annexa.

- Plus de conveni

És una part complementària de la retribució del treballador/a. L'import a percebre per aquest concepte serà el detallat a la taula salarial annexa.

- Complement de funció

És una part complementària de la retribució del treballador/a. L'import a percebre per aquest concepte serà el detallat a la taula salarial annexa i és d'un 100 % d'aplicació segons categoria.

- Complement personal

Es manté aquest complement, que es va crear en el primer Conveni col·lectiu, l'origen del qual era la diferència entre el Plus d'activitat que es percebia i el Complement de funció que s'establia en taules. Per als anys 2016, 2017 i 2018 s'aplicarà un increment de l'1 % respecte a les quantitats de 2015, 2016 i 2017.





Aquest complement personal s'actualitzarà per a la resta d'anys de vigència segons es defineix a l'article 21 i només serà absorbible quan el treballador canviï de categoria.

- Pagues extraordinàries

Tot el personal afectat per aquest Conveni percebrà anualment dues pagues extraordinàries per l'import detallat a la taula salarial annexa com a Paga extra, amb la quantia indicada per als anys 2016, 2017 i 2018 a la taula salarial annexa segons els criteris següents:

Denominació i dates de pagament:

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

Meritació: els períodes de meritació seran 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 a percebre per cada una de les pagues extraordinàries serà prorratejat en el seu cas en proporció amb el temps efectivament treballat.

- Plus de signatura

Els treballadors/es amb posició d'inspector/a que facin l'emplenament, supervisió i diligències de caràcter administratiu que validin definitivament les inspeccions tècniques percebran un plus de 90,16 euros mensuals durant el temps que facin les tasques esmentades.

- Plus de manteniment

Els treballadors/es amb posició d'inspector/a encarregats del manteniment de maquinària, equips i instal·lacions percebran el 2016 un plus de 90,16 euros més 18,52 euros per cada línia d'inspecció que tingui en funcionament l'estació en la qual prestin els seus serveis, en ambdós casos mensuals, i durant el temps que facin les tasques esmentades.

La retribució dels treballadors/es amb posició d'inspector o amb posició d'administratiu/va variarà segons l'experiència adquirida, segons el desglossament següent:

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

A aquests efectes no es computaran 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 ells. Tampoc no se'n computaran com a experiència els sis primers mesos dels contractes formatius previstos en l'article 11 de l'ET.

En qualsevol cas, es respectaran les condicions més beneficioses dels contractes realitzats fins a l'entrada en vigor del present Conveni.

Article 20. Antiguitat

Les gratificacions per anys de servei, com a premi de vinculació a l'Empresa, consistiran -en aquest ordre- en cinc triennis d'un 5 % cada un del salari base pactat per a la seva categoria a les taules salarials del present 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 ells s'abonaran d'acord amb l'última posició i sou base de Conveni que tingui el treballador.

Article 21. Incrementos salarials



Als conceptes salarials, tret d'aquells casos en què s'especifiqui res contrari, s'aplicaran els increments següents:

- Any 2016: 1 % del salari a més del 10 % del Complement de funció en cada una de les pagues extres.
- Any 2017: 1 % del salari a més del 5 % del Complement de funció en cada una de les pagues extres.
- Any 2018: 1 % del salari a més del 5 % del Complement de funció en cada una de les pagues extres.

Article 22. Complement d'incapacitat temporal

22.1. En cas d'IT per malaltia professional o accident laboral l'Empresa complementarà el treballador/a en aquesta situació, des del primer dia i fins que es mantingui la situació, amb la prestació per incapacitat temporal fins al 100 % del salari real durant el període de baixa i sempre seguint les normes establertes en la reglamentació vigent.

22.2. En situacions d'IT per altres conceptes, durant els vint primers dies el treballador/a percebrà el 80 % del salari real i a partir del dia 21è el treballador/a passarà a percebre el 90 % del salari esmentat. La meritació de les pagues extres serà íntegra, sempre que la suma dels dies de baixa en situació d'IT durant l'any sigui inferior a 20 dies naturals.

22.3. En els casos en què el facultatiu prescriu descans sense baixa el treballador/a percebrà només el 75 % del salari real, amb un límit màxim de 12 dies l'any per aplicar-hi la bonificació esmentada. Una vegada superat aquest límit anual pel treballador/a, aquest no percebrà cap remuneració mentre es trobi en aquesta situació.

Article 23. Quilometratge

Al personal que posi el seu vehicle personal al servei de l'Empresa per a qualsevol trasllat del seu centre de treball habitual per realitzar tasques encomanades per l'Empresa se li abonarà l'any 2016 la quantitat de 0,35 euros per quilòmetre realitzat i justificat.

Per a la resta dels anys de vigència del present Conveni aquest import s'actualitzarà d'acord amb els increments salarials previstos a l'article 21.

Article 24. Dietes

L'Empresa abonarà les despeses de desplaçament i allotjament en el seu cas, del treballador en els desplaçaments necessaris a causa del seu treball i per ordre de l'Empresa. A més, abonarà per dinar o sopar la quantitat de 14,90 euros bruts l'any 2016.

Per a la resta dels anys de vigència del present Conveni aquest import s'actualitzarà d'acord amb els increments salarials previstos a l'article 21.

Article 25. Disminució de la capacitat del treballador/a

El treballador/a, previ acord amb l'Empresa i en compliment de l'oportuna prescripció facultativa de l'òrgan competent, serà adscrit a un altre lloc de feina més adequat a les seves condicions si per raó de seqüeles importants originades per estats de malaltia veïes disminuïda la seva capacitat professional, sempre que existeixi un altre lloc vacant idoni per a la seva discapacitat. El treballador/a percebrà el salari corresponent al nou lloc de feina que hagi d'exercir 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 en vista de 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

1 parell de sabates de seguretat

26.2. Vestuari d'estiu



a) Supervisors/es i inspectors/es:

- 2 camises de màniga curta
- 2 pantalons
- 1 parell de sabates de seguretat

Amb caràcter general, i en virtut del recollit en aquest article, la representació dels treballadors/es i la representació de l'Empresa acorden que les sabates de seguretat se substituiran únicament en cas de necessitat; és a dir, per canvi d'indumentària establerta per l'Empresa, per precepte legal, per esquinçament, per ús, etc. En cas de discrepàncies s'aplicaria allò redactat en els punts 26.1 i 26.2 amb caràcter general.

26.3. Personal Administratiu

El vestuari del personal administratiu podrà diferir entre les estacions, si bé es procurarà la màxima uniformitat en cada una d'elles. Per a la seva elecció es requerirà l'acord del col·lectiu del personal administratiu i de la direcció de l'Empresa.

El vestuari del personal administratiu no respon a una necessitat del lloc de treball, per tant no té caràcter obligatori.

L'Empresa sotmetrà a la supervisió dels representants legals dels treballadors la qualitat de les peces abans de la seva compra.

CAPÍTOL V. AJUTS I MILLORES ASSISTENCIALS I SOCIALS

Article 27. Prevenció de riscos laborals i revisió mèdica

L'Empresa i els treballadors/es estaran obligats a observar totes les mesures legals i reglamentàries de prevenció de riscos laborals.

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

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

Article 28. Premis per jubilació

A partir del dia de publicació d'aquest Conveni, l'Empresa abonarà als treballadors en actiu i amb més de deu anys d'antiguitat que es jubilin voluntàriament i complerta una edat que sigui inferior a dos anys com a màxim a l'edat exigida, l'import aplicable en cada cas:

- a. Per a dos anys d'edat exigida, 21.900 euros bruts.
- b. Per a un any d'edat exigida, 18.250 euros bruts.
- c. Complerta l'edat de jubilació voluntària que resulti d'aplicació, 12.500 euros bruts.

Per a la procedència dels premis o ajuts esmentats, el treballador haurà necessàriament de posar en coneixement de l'Empresa la seva decisió en tal sentit amb una antelació de dos mesos de la data de compliment de l'edat referida.

Aquestes quantitats són de referència per a 2016. Per a la resta dels anys de vigència del Conveni aquests imports s'actualitzaran segons els increments salarials establerts a l'article 21.

Article 29. Cobertura de responsabilitat civil

L'Empresa es responsabilitzarà d'abonar les indemnitzacions que es poguessin derivar de la responsabilitat civil de les actuacions dels treballadors en l'exercici de les seves activitats professionals. A tal efecte l'Empresa concertarà les pòlisses d'assegurança que estimi oportunes.

Article 30. Assistència jurídica

Tots els treballadors/es que, com a conseqüència de l'acompliment de les seves funcions, siguin inculpats o processats judicialment, podran sol·licitar a l'Empresa un advocat o procurador per plantejar la legítima defensa dels seus interessos, responsabilitats penals i civils.

Els honoraris del lletrat o procurador acordats, les despeses de fiança i costes judicials seran abonats per l'Empresa. Es deduiran les quantitats cobertes per la pòlissa d'assegurança que l'Empresa tingui concertada.

Article 31. Assegurança d'accident i invalidesa



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

- Per mort en accident laboral: 60.074 euros.
- Per mort en accident laboral de circulació, un capital addicional de: 30.037 euros.
- Per invalidesa total permanent per accident laboral: 60.074 euros.

Aquest últim cas només s'abonarà si el treballador/a causa 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 2016. Per a la resta dels anys de vigència del Conveni aquests imports s'actualitzaran segons els increments salarials establerts a l'article 21.

CAPÍTOL V. FORMACIÓ PROFESSIONAL

Article 32. Formació professional

Per facilitar la formació i promoció professional, l'Empresa facilitarà al personal afectat pel present 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.

CAPÍTOL VI. DRETS SINDICALS

Article 33. Drets col·lectius dels treballadors

Els treballadors/es afectats pel present Conveni tindran els drets generals legalment reconeguts a l'Estatut dels treballadors i en la resta de normes legals que els siguin d'aplicació.

Article 34. Funcions i competències del Comitè

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

Article 35. Drets i garanties del Comitè i delegats

Els drets i garanties del Comitè i delegats són els regulats per l'Estatut dels treballadors i altra normativa aplicable.

Es podran computar i acumular trimestralment en un o varis membres el crèdit d'hores retribuïdes sense depassar el màxim total, sense perjudici de la seva remuneració i sense que en cap cas suposi l'alliberament total del treball. L'acumulació d'hores es comunicarà prèviament per escrit a l'Empresa.

CAPÍTOL VII. RÈGIM DISCIPLINARI

Article 36. Règim disciplinari

1. Els treballadors/es podran ser sancionats per l'Empresa en virtut d'incompliments laborals, d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableixen en aquest capítol.

2. Les faltes disciplinàries dels treballadors/es, comeses amb ocasió o com a conseqüència del seu treball, podran ser lleus, greus i molt greus.

a) Seran faltes lleus:

- a.1) La incorrecció amb el públic i amb els companys/es o subordinats/des.
- a.2) El retard, negligència o distracció en el compliment de les seves tasques.
- a.3) La no comunicació amb la deguda antelació 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) Negligència en la conservació de 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 polidesa i neteja personal.

b) Seran faltes greus:





- b.1) La falta de disciplina en la feina o de respecte als seus superiors, companys/es o inferiors.
- b.2) L'incompliment de les ordres i instruccions dels superiors i de les obligacions concretes del lloc de feina, o negligències de les quals se'n derivin o se'n puguin derivar perjudicis greus per al centre o servei.
- b.3) La desconsideració amb el públic en l'execució del treball.
- b.4) L'incompliment o abandonament de les normes i mesures establertes de prevenció de riscos laborals.
- 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 de la feina sense causa justificada en dues jornades laborals al mes.
- b.8) La simulació de malaltia o accident per temps inferior a tres dies.
- b.9) La simulació o encobriment de faltes d'altres treballadors/es en relació amb els seus deures de puntualitat, assistència i permanència en el treball.
- b.10) La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal o pactat.
- b.11) La negligència que pugui causar danys greus en la conservació dels locals, material o documents dels centres o serveis.
- b.12) La utilització o difusió indeguda de dades o assumptes dels quals es tingui coneixement per raó de treball en l'Empresa.
- b.13) La reincidència en la comissió de dos o més faltes lleus, encara que siguin de diferent naturalesa, dins d'un mateix trimestre, quan hagin hagut sancions per la seva comissió.

c) Seran faltes molt greus:

- c.1) La publicació o utilització indeguda de secrets oficials, declarats així 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 d'igual, inferior o superior categoria a la persona assetjada, sobretot quan vagi acompanyat d'abús d'autoritat o hagi estat comès per 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 dolós.
- 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 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) La reincidència en falta greu, encara que fos de naturalesa diferent, en un període de quatre mesos.

3. Les sancions que podran imposar-se en funció de la qualificació de les faltes, i que en qualsevol cas es comunicaran per escrit, seran les següents:

a) Per faltes lleus:

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

Les sancions per faltes lleus requeriran comunicació als representants dels treballadors/es.

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.
- Suspensió del dret a presentar-se a processos de cobertura de vacants a través de promocions i ascensos per un període de dos a tres anys.
- Trasllet forçós sense dret a indemnització.
- Acomiadament.

4. Les sancions per faltes greus i molt greus requeriran la tramitació prèvia d'expedient disciplinari. La seva iniciació es comunicarà als representants dels treballadors/es i a l'interessat, es donarà audiència a aquest i seran escoltats aquells.

5. Les faltes lleus prescriuran als deu dies, les greus als vint dies i les molt greus als seixanta dies a partir de la data en què l'Empresa va tenir





coneixement de la seva comissió, i en tot cas als sis mesos de la seva comissió. Els terminis esmentats s'interrompran per qualsevol acte propi de l'expedient instruït en el seu cas, sempre que la seva durada en conjunt no superi el termini de sis mesos sense intervenir culpa del treballador/a expedientat.

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

7. Tot treballador/a podrà donar compte per escrit, per si mateix o a través dels seus representants, dels actes que suposin mancades 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 l'expedient disciplinari que sigui procedent, en el qual intervindrà la representació dels treballadors/es.

8. Les sancions imposades i la seva cancel·lació s'anotaran en l'expedient personal i es notificaran als representants dels treballadors/es.

9. No podran imposar-se sancions que consisteixin en la reducció de les vacances o altra minoració del dret al descans del treballador/a.

10. La cancel·lació de les sancions imposades per faltes lleus, greus i molt greus s'anotará a l'expedient personal a l'any, tres anys, o cinc anys respectivament, des de la data del seu compliment, prèvia petició de l'interessat.

11. Amb caràcter extraordinari, i escoltats els representants dels treballadors/es, es podrà acordar la suspensió cautelar del contracte de treball amb motiu d'un expedient disciplinari per falta molt greu.

CAPÍTOL VIII. ALTRES DISPOSICIONS

Article 37. Comissió Paritària d'interpretació i seguiment

Ambdues parts negociadores acorden establir una Comissió Paritària d'interpretació i seguiment del compliment del present Conveni, la qual es constituirà en els 30 dies següents a la data de la seva publicació en el BOIB.

Aquesta Comissió Paritària estarà 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, s'elegiran dos secretaris: un per la part empresarial i un altre per la part social.

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

La Comissió elaborarà el seu propi reglament de funcionament.

Els acords de la Comissió requeriran el vot favorable de la majoria dels membres de cada una de les parts, tenint en compte que si una d'elles acudís a una de les convocatòries faltant un o alguns dels seus membres, els assistents de la part esmentada disposaran de tres vots a l'hora de sotmetre a votació qualsevol de les qüestions. En aquest cas es requerirà el vot delegat, acreditat degudament, de cada membre de la representació social.

Els acords adoptats per la present Comissió tindran l'eficàcia normativa que té l'articulat i clàusules del present Conveni.

La Comissió tindrà les següents funcions:

1. La interpretació del Conveni col·lectiu, així com el seu seguiment i compliment.
2. Entendre, de forma prèvia i obligatòria a la via administrativa i jurisdiccional, en relació amb els conflictes col·lectius que puguin ser interposats pels qui estan legitimats per a això, respecte a l'aplicació i 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 pertinent resolució no passaran més de quinze dies, ja que superats aquests quedarà expedida la via corresponent pel transcurs del termini esmentat.
3. Les altres funcions que se'n derivin de l'estipulat en el present Conveni.

La inaplicació, desacords i discrepàncies que no siguin resoltes en el si de la Comissió Paritària d'aquest Conveni, incloses les previstes en 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, en aplicació del reglament de funcionament del Tribunal esmentat.



Article 38. Reversió de la concessió

Amb la finalitat de garantir i contribuir al principi de l'estabilitat en l'ocupació del personal inclòs en el present Conveni, ambdues parts pacten que, en produir-se la reversió de la concessió a l'administració competent a la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, el canvi de titularitat esmentat no extingirà la relació laboral de cap contracte. L'administració competent de la Comunitat Autònoma subrogarà els drets i obligacions laborals de tots els treballadors que estiguessin prestant els seus serveis en l'Empresa, els respectarà la modalitat de contracte, grup professional, jornada, horari, antiguitat i import total dels salaris que estiguessin percebent en el moment de liquidar la seva relació laboral.

Tal previsió de subrogació en cas de reversió ve explícitament reconeguda en l'article 13 del plec que regula la concessió present i està, per tant, igualment prevista per l'administració.

DISPOSICIÓ FINAL PRIMERA

Els retards salarials del present Conveni, en el cas que existissin, es percebran en una sola paga com a màxim dins del mes següent al de la publicació del present Conveni en el butlletí oficial corresponent.

DISPOSICIÓ FINAL SEGONA

Tot el personal amb un mínim d'antiguitat d'un any en l'Empresa tindrà dret a dues inspeccions tècniques de vehicles a l'any, a càrrec de l'Empresa.

TAULA SALARIAL DEFINITIVA PER A L'ANY 2016, EXPRESSADA EN EUROS

Categoria	Salari base	Plus conveni	Complement funció	Total mensual	Paga extra	Total anual
Supervisor/a	1.319,98	179,56	1.005,23	2.504,77	2.152,94	34.363,14
Inspector/a	960,56	179,56	743,77	1.883,89	1.623,57	25.853,88
Oficial 1a administratiu/va	1.153,60	179,56	488,74	1.821,90	1.650,84	25.164,49
Administratiu/va	993,89	179,56	488,74	1.662,19	1.491,13	22.928,54

TAULA SALARIAL DEFINITIVA PER A L'ANY 2017, EXPRESSADA EN EUROS

Categoria	Salari Base	Plus conveni	Complement funció	Total mensual	Paga extra	Total anual
Supervisor/a	1.333,18	181,36	1.015,29	2.529,82	2.225,23	34.808,30
Inspector/a	970,17	181,36	751,21	1.902,73	1.677,37	26.187,54
Oficial 1a administratiu/va	1.165,14	181,36	493,63	1.840,12	1.692,03	25.465,50
Administratiu/va	1.003,83	181,36	493,63	1.678,81	1.530,72	23.207,18

TAULA SALARIAL DEFINITIVA PER A L'ANY 2018, EXPRESSADA EN EUROS

Categoria	Salari base	Plus conveni	Complement funció	Total mensual	Paga extra	Total anual
Supervisor/a	1.346,51	183,17	1.025,44	2.555,12	2.298,76	35.258,93
Inspector/a	979,87	183,17	758,72	1.921,76	1.732,08	26.525,29
Oficial 1a administratiu/va	1.176,79	183,17	498,56	1.858,52	1.733,88	25.770,01
Administratiu/va	1.013,87	183,17	498,56	1.695,60	1.570,96	23.489,11

