



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA D'ECONOMIA I COMPETITIVITAT

16109

Resolució del conseller d'Economia i Competitivitat per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears, i la publicació del Conveni col·lectiu de l'empresa General de Servicios ITV, SA (exp.: CC_TA_09/146, codi de conveni 07002391012003)

Antecedents

1. El dia 1 de febrer de 2013, la representació de l'empresa General de Servicios ITV, SA i la del seu personal subscripiren el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El dia 24 de febrer, 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 col·lectiu 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 1/1995, de 24 de març.
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 60 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, modificada per la Llei 4/1999, de 13 de gener.

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. Publicar el Conveni en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.
3. Notificar aquesta Resolució a la Comissió Negociadora.

Palma, 27 d'agost de 2013

El director general de Treball i Salut Laboral

Onofre Ferrer Riera

Per delegació del conseller d'Economia i Competitivitat

(BOIB 70/2013)

III CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA GENERAL DE SERVICIOS ITV, S.A. EN LA ACTIVIDAD DE INSPECCIÓN TÉCNICA DE VEHÍCULOS EN LA ISLA DE MALLORCA

CAPITULO I - DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Determinación de las partes que lo concertan

Son partes concertantes del presente Convenio Colectivo, los representantes de General de Servicios ITV, S.A., para la actividad de



Inspección Técnica de Vehículos, como parte empleadora, y el Comité de Empresa de General de Servicios ITV, S.A., en la Isla de Mallorca para la mencionada actividad, como parte trabajadora.

Artículo 2.- Vigencia duración y denuncia

El presente convenio entrará en vigor el día de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de las Islas Baleares, salvo para aquellas disposiciones que se pacten con efectos retroactivos, y finalizará el 31 de diciembre de 2015.

Las condiciones normativas del presente convenio se entenderán por prorrogadas año tras año, en tanto que cualquiera de las partes no proceda a denunciarlo. La denuncia deberá efectuarse con dos meses de antelación al vencimiento de la vigencia del mismo o de cualquiera de sus eventuales años de prórrogas, siguiéndose para este trámite lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Las partes concertantes del presente convenio acuerdan que, en tanto no se firme un nuevo convenio, el presente regirá a todos los efectos.

Artículo 3.- Ámbito funcional y personal

3.1.- El presente convenio regula las condiciones de trabajo y retribuciones de los trabajadores de la Empresa General de Servicios ITV, S.A., en la actividad de Inspección Técnica de Vehículos en la Isla de Mallorca.

3.2.- Se respetarán las condiciones personales que, globalmente consideradas y en cómputo anual, excedan de las que correspondan a la aplicación de este Convenio Colectivo, manteniéndose estrictamente ad personam, pero compensando con las reguladas en el presente convenio.

Artículo 4.- Derechos supletorios

En lo no previsto en el presente convenio será de aplicación lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores y en el resto de la Legislación Laboral que le sea de aplicación.

CAPITULO II - PLANTILLAS, PROMOCIÓN Y CONTRATACIÓN

Artículo 5.- Profesiograma de los puestos de trabajo

5.1.- Clasificación profesional

Las categorías profesionales aquí consignadas son meramente enunciativas, y no suponen la obligación de tener provistas todas las profesiones y oficios enumerados en los diferentes centros de trabajo.

- Supervisor/a / Jefe/a de Equipo
- Inspector/a
- Auxiliar de inspección
- Oficial de 1ª Administrativo/a
- Administrativo/a
- Auxiliar Administrativo/a

Los/las trabajadores/as de alta en la Empresa a fecha de publicación del presente convenio colectivo que realicen tareas habituales de servicio de inspección y administración con categorías de Aux Admtvo, Oficial 2ª Admtvo y Aux de Inspección actualizarán sus categorías con los siguientes criterios:

-Auxiliares administrativos/as que según redacción del artículo 5.1 del II Convenio Colectivo de General de Servicios ITV S.A de la Isla de Mallorca no hayan alcanzado la categoría de oficial de 2ª administrativo/a seguirán siendo auxiliares hasta la obtención de dicha categoría, momento en el que se adquirirá la nueva categoría de Administrativo/a.

De Oficial 2ª Admtvo/a: Administrativo/a.

Auxiliares de inspección que según redacción del artículo 5.1 del II Convenio Colectivo de General de Servicios ITV S.A de la Isla de Mallorca no hayan alcanzado la categoría de Inspector/a seguirán siendo auxiliares hasta la obtención de dicha categoría, momento en el que se adquirirá la nueva categoría de Inspector/a.

Se mantiene ad personam, la categoría de Oficial de 1ª administrativo/a.

Los trabajadores con categoría de Auxiliar de inspección o de Auxiliar administrativo/a son aquellos que se dedican a operaciones elementales administrativas y mecánicas inherentes al trabajo de oficina y de nave.

**Artículo 6.- Cobertura de vacantes.**

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

A) El ascenso de los trabajadores/as a puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, será de libre designación por la Empresa, entendiéndose como tales a los Responsables Técnicos, Ingenieros/as Técnicos y Supervisores/as -Jefes de Equipo.

B) Para ascender a un Grupo Profesional superior o una plaza de nueva creación siempre que haya vacantes, se establecerán sistemas de carácter objetivo. Para ello se constituirá una comisión paritaria entre los representantes de la Empresa y los de los Trabajadores, que establecerá los tipos de prueba y la ponderación de las mismas, tomando como referencia las siguientes circunstancias:

- a) Titulación exigible.
- b) Conocimiento teórico y práctico del puesto de trabajo.
- c) Aptitudes específicas necesarias para el puesto a desempeñar.
- d) Historial profesional.
- e) Haber desempeñado función de superior Grupo Profesional.
- f) Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan, que serán adecuadas al puesto a desempeñar.
- g) La permanencia en el Grupo Profesional.
- h) En idénticas condiciones de idoneidad, se adjudicará el ascenso al más antiguo.

En los supuestos que no impliquen ascenso de categoría pero sí de cambio de alguna de sus funciones, tales como la cumplimentación, supervisión y diligencias de carácter administrativo para la validación definitiva de las inspecciones técnicas, se deberá proceder como en el apartado B). No obstante, estas tareas no se asignarán con carácter definitivo ni permanente y se permitirá la realización de éstas funciones con carácter provisional o durante el tiempo necesario e imprescindible, hasta que, siguiendo el proceso descrito, la plaza sea asignada.

i) Todos los ascensos o cambios de funciones realizados según este artículo, se considerarán hechos a título de prueba, confirmándose la designación en el caso de cobertura de puesto de mando a los seis meses, y en los restantes a los tres, salvo que en este período de prueba se deduzca la falta de idoneidad para la vacante del elegido, en cuyo caso continuará en su situación anterior, convocándose nuevamente la plaza.

Artículo 7.- Formalización de contratos y periodo de prueba

El ingreso de los/las trabajadores/as se entenderá siempre que se formalice por escrito, o de forma verbal en los casos que así proceda, hecho a título de prueba, cuyo periodo será como sigue: Seis meses para los técnicos titulados y tres meses para los demás trabajadores/as, excepto para los/las no cualificados que será de quince días laborables.

Artículo 8.- Trabajos de superior e inferior categoría

1. El/La trabajador/a que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera concedida por un periodo superior a seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, tendrá derecho a que la Dirección de la Empresa le reconozca la clasificación profesional adecuada.
2. Contra la negativa de la Empresa y previo informe del Comité o, en su caso, de los Delegados de Personal, el/la trabajador/a podrá reclamar ante la jurisdicción competente.
3. Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el reconocimiento de la categoría, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre su categoría y la correspondiente a la función que efectivamente realice.
4. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisará destinar un/a trabajador/a a tareas correspondientes a la categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional, comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.
5. Se establecerán sistemas de rotación para cubrir las ausencias de duración superior a una semana del Oficial de 1ª administrativo/a, en los casos de IT, excedencias y vacaciones

Artículo 9.- Preaviso de cese

El trabajador que desee cesar deberá ponerlo en conocimiento de la Empresa por escrito, con un preaviso de al menos quince días. La Empresa podrá descontar de la liquidación los días de retraso en los que incurra el trabajador.

La Empresa comunicará con quince días de antelación los ceses de los trabajadores a los mismos en los contratos de duración superior a tres meses, salvo aquellos contratos que por su propia naturaleza no sea posible conocer la fecha de su extinción.

CAPITULO III - JORNADA, VACACIONES, PERMISOS, EXCEDENCIAS Y HORAS EXTRAORDINARIAS**Artículo 10.- Jornada de Trabajo**

La jornada laboral, que será de lunes a viernes, queda establecida en 1.736 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

A tal efecto, anualmente se elaborará para cada centro de trabajo el calendario laboral, en el cual se indicarán las horas que teóricamente exceden o deben recuperarse. Las horas que por aplicación del primer párrafo del presente artículo excedan del número máximo de horas anuales de trabajo se compensarán con tiempo de descanso.

Los días 24 y 31 de diciembre, la jornada será continua de 7h a 15h con veinticinco minutos de descanso, para lo que será preceptiva la autorización del Consell de Mallorca.

Artículo 11.- Vacaciones

Todos los/las trabajadores/as al servicio de la Empresa disfrutarán de 22 días laborables de vacaciones anuales.

Las vacaciones se iniciarán siempre en día laborable y terminarán el día inmediatamente anterior al de reincorporación al trabajo.

Artículo 12.- Permisos retribuidos

Los/las trabajadores/as, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Veinte días naturales en caso de matrimonio.
- b) Una semana en caso de pareja de hecho, cuando esté formalmente registrada, según la normativa de aplicación. Si con posterioridad la misma pareja contrajera matrimonio, el permiso a disfrutar por matrimonio será de 15 días naturales o el que estuviere establecido legalmente por matrimonio.
- c) Un día hábil en caso de matrimonio de hijo.
- d) Dos días hábiles en los casos de nacimiento de hijo o adopción de hijos de hasta nueve meses.
- e) Cuatro días naturales en caso de enfermedad grave o por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, salvo en el caso de fallecimiento del cónyuge, padres o hijos en el que el permiso será el establecido en el siguiente inciso.
- f) Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto bien a la península o bien a otra isla, el plazo será de cuatro días hábiles. Este permiso tendrá la duración que determine la legislación vigente en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.
- f) Cuatro días hábiles en los casos de fallecimiento del cónyuge, padres o hijos, incluyéndose en este tiempo los posibles desplazamientos.
- g) Un día natural por traslado de domicilio habitual.
- h) Se concederá el tiempo indispensable para concurrir a exámenes y demás pruebas de aptitud o de formación, en temas relacionados con la actividad de la empresa.
- i) Los permisos regulados en los puntos e) y f) del presente artículo se aplicarán también al personal que se halle en situación de convivencia justificable con un mínimo de 2 años de antigüedad en esta situación.
- j) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables, en un periodo de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.
- k) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la Ley y en el presente Convenio.
- l) Sin perjuicio de los pactos puntuales vigentes, se establece un día dentro del año natural o parte proporcional al tiempo trabajado para asuntos particulares, que tendrá consideración de trabajo efectivo y podrá ser utilizado de forma fraccionada.

Artículo 13.- Permisos no retribuidos

Los/las trabajadores/as que lleven como mínimo un año de antigüedad en la Empresa y realicen la solicitud con al menos dos meses de antelación, tendrán derecho a solicitar permiso sin sueldo y excluido de cotización a la Seguridad Social, por un máximo de un mes, una vez al año, y la Empresa accederá a otorgarlo.

No obstante, la Empresa podrá denegar la concesión de estos permisos cuando en las mismas fechas se encuentren disfrutándolos el siguiente número de trabajadores:



- Centros de Trabajo de 1 a 20 trabajadores/as: Un trabajador/as
- Centros de Trabajo de 21 a 50 trabajadores/as: Dos trabajadores/as
- Centros de Trabajo de 51 a 100 trabajadores/as: Tres trabajadores/as

Las reducciones de jornada por custodia de menores de edad, el cuidado de disminuidos físicos o psíquicos o sensoriales, estarán a lo dispuesto en la legislación aplicable.

Artículo 14.- Excedencias

Se estará a lo dispuesto en el Artículo. 46 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación en cada momento.

Artículo 15.- Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias, serán las necesarias por periodos punta de producción, ausencias imprevistas, u otras circunstancias de carácter estructural:

- a) La Dirección de la Empresa informará a los/las trabajadores/as y al Comité de Empresa, o Delegados de Personal en su caso, con antelación suficiente.
- b) El importe de las horas extraordinarias se establece en el precio de una hora ordinaria incrementada en un 75 por 100.
- c) La compensación será en tiempo de descanso incrementado en el 75 por 100, es decir, a cada hora trabajada le corresponde un descanso de una hora y cuarenta y cinco minutos, pudiendo la Empresa optar por el abono en metálico.

CAPITULO IV - RETRIBUCIONES

Se pacta expresamente que todos los conceptos económicos pactados en este capítulo se aplicarán con efectos retroactivos a partir del 1 de enero de 2012.

Artículo 16.- Salario

La retribución de los/las trabajadores/as afectados por el presente Convenio Colectivo, está formada por los siguientes conceptos:

- Salario base

Es la parte de retribución del trabajador/a en función de su clasificación profesional. El importe a percibir por este concepto será el detallado en la tabla salarial anexa.

- Plus de convenio

Es una parte complementaria de la retribución del trabajador/a. El importe a percibir por este concepto será el detallado en la tabla salarial anexa.

- Complemento de función

Es una parte complementaria de la retribución del trabajador/a. El importe a percibir por este concepto será el detallado en la tabla salarial anexa, siendo dicho importe informado el 100% de aplicación según categoría.

- Complemento personal

Se mantiene este complemento, que se creó en el primer convenio colectivo, y cuyo origen era la diferencia entre el plus de actividad que se venía percibiendo y el complemento de función que se establecía en tablas. Para el año 2012 se aplicará un incremento del 2,4% respecto a las cantidades de 2011.

Este complemento personal se actualizará para el resto de años de vigencia según se define en el artículo "Incrementos salariales" y solamente será absorbible en el momento que el trabajador cambie de categoría.

- Pagas extraordinarias

Todo el personal afectado por este Convenio percibirá anualmente dos pagas extraordinarias por el importe detallado en la tabla salarial anexa como "Paga Extra", con el importe para el año 2012 el indicado en la tabla salarial anexa, e incorporando a partir de 2014, un 5% del complemento de función, y bajo los siguientes criterios:

Denominación y fechas de pago:

- a) "Paga extra de verano", se abonará en la misma fecha que el salario del mes de Junio.
- b) "Paga extra de Navidad", se abonará en la misma fecha que el salario del mes de Noviembre.

Devengo: los periodos de devengo serán los siguientes:

- a) Paga extra de verano.- Del 1 de enero al 30 de junio.
- b) Paga extra de Navidad.- Del 1 de julio al 31 de diciembre.

El importe a percibir por cada una de las pagas extraordinarias será prorrateado en su caso en proporción al tiempo efectivamente trabajado.



**- Plus de firma**

Los/las trabajadores/as de la categoría "Inspector/a" que realicen la cumplimentación, supervisión y diligencias de carácter administrativo que validen definitivamente las inspecciones técnicas, percibirán un plus de 85,65 euros mensuales durante el tiempo que desarrollen las citadas tareas.

- Plus de mantenimiento

Los/las trabajadores/as de las categorías "Inspector/a", o "Auxiliar de inspección" encargados del mantenimiento de maquinaria, equipos e instalaciones, percibirán en 2012 un plus de 85,65 euros más 17,60 euros por cada línea de inspección que tenga en funcionamiento la estación en la que preste sus servicios, en ambos casos mensuales, y durante el tiempo que desarrollen las citadas tareas.

La retribución de los/las trabajadores/as con categoría de inspector o con categoría de administrativo/a variará según la experiencia adquirida, según el siguiente desglose:

- Trabajadores/as hasta 1 año de experiencia en el puesto de inspector/a o administrativo/a: 40% del complemento función
- Trabajadores/as hasta 2 años de experiencia en el puesto de inspector/a o administrativo/a: 55% del complemento función
- Trabajadores/as hasta 2,5 años de experiencia en el puesto de inspector/a o administrativo/a: 60% del complemento función
- Trabajadores/as hasta 3 años de experiencia en el puesto de inspector/a o administrativo/a: 85% del complemento función
- Trabajadores/as con más de 3 años de experiencia en el puesto de inspector/a o administrativa: 100% del complemento función

A estos efectos, no se computarán como experiencia los contratos de duración inferior a seis meses, ni los contratos de duración superior si han transcurrido más de seis meses entre ellos. Tampoco se computarán como experiencia los seis primeros meses de los contratos formativos previstos en el artículo 11 del ET.

En cualquier caso, se respetarán las condiciones más beneficiosas de los contratos realizados hasta la entrada en vigor del presente convenio.

Artículo 17.- Antigüedad

Las gratificaciones por años de servicio, como premio de vinculación a la Empresa, consistirán, en este orden, en cinco trienios del cinco por ciento cada uno del salario base pactado para su categoría en las tablas salariales del presente convenio, tres trienios siguientes del diez por ciento cada uno y un último trienio del cinco por ciento del indicado salario.

Los trienios se devengarán a partir del 1 de enero del año en que se cumplan y todos ellos se abonarán con arreglo a la última categoría y sueldo base de convenio que tenga el trabajador.

Artículo 18.- Incrementos salariales

A los conceptos salariales, salvo en aquellos casos en los que se haya especificado algo en contrario, se aplicarán los siguientes incrementos:

- Año 2012: IPC real a 31 de Diciembre de 2011. (2,4%)
- Año 2013: IPC real a 31 de Diciembre de 2012 + 0,50 puntos. (2,9% + 0,5 = 3,4%)
- Año 2014: IPC real a 31 de Diciembre de 2013 + 0,50 puntos. Además, el 5% del Complemento de Función en cada una de las pagas extras.
- Año 2015: IPC real a 31 de Diciembre de 2014 + 0,50 puntos. Además, el 10% del Complemento de Función en cada una de las pagas extras.

En caso de IPC negativo a 31 de Diciembre en cualquiera de los años, no se aplicarán incrementos a ninguno de los conceptos salariales de aplicación.

Artículo 19.- Complemento de incapacidad temporal

19.1.- En el caso de IT por enfermedad profesional o accidente laboral, al trabajador en aquella situación, la Empresa le complementará, desde el primer día, y hasta que se mantenga la situación, la prestación por incapacidad temporal hasta el 100% del salario real durante el periodo de baja, y siempre siguiendo las normas establecidas en la reglamentación vigente.

19.2.- En situaciones de IT por otros conceptos, durante los veinte primeros días el trabajador percibirá el 80% del salario real. A partir del día vigésimo primero el trabajador pasará a percibir el 90% del mencionado salario. El devengo de las pagas extras será íntegro siempre y cuando la suma de los días de baja en situación de IT durante el año sea inferior a 20 días naturales.

19.3.- En los casos en los que el facultativo prescriba descanso sin baja, el trabajador percibirá solamente el 75% del salario real, con el límite máximo de 12 días al año para aplicar dicha bonificación. Una vez superado por el trabajador este límite anual, el trabajador no percibirá remuneración alguna mientras se encuentre en esta situación.

**Artículo 20.- Kilometraje**

Para el personal de la Empresa que ponga al servicio de la misma su vehículo personal para cualquier traslado de su centro de trabajo habitual para realizar tareas encomendadas por la Empresa, se le abonará en el año 2012 la cantidad de 0,34 euros por kilómetro realizado y justificado.

Para el resto de los años de vigencia del presente convenio, este importe se actualizará de acuerdo con los incrementos salariales previstos en el artículo "Incrementos salariales".

Artículo 21.- Dietas

La Empresa abonará los gastos de desplazamiento y alojamiento en su caso, del trabajador en los desplazamientos necesarios por causa de su trabajo y por orden de la Empresa. Además, abonará por comida ó cena en el año 2012 la cantidad de 14,15 euros brutos.

Para el resto de los años de vigencia del presente convenio, este importe se actualizará de acuerdo con los incrementos salariales previstos en el artículo "Incrementos salariales".

Artículo 22.- Disminución de la capacidad del trabajador/a

El/la trabajador/a previo acuerdo con la Empresa en cumplimiento de la oportuna prescripción facultativa del órgano competente, será adscrito/a a otro puesto de trabajo más adecuado a sus condiciones, a consecuencia de la disminución de su capacidad profesional por razón de secuelas importantes originadas por estados de enfermedad, siempre y cuando exista otro puesto vacante idóneo a su discapacidad, percibiendo el salario correspondiente al nuevo puesto que venga a desempeñar y con carácter previo a la solicitud de incapacidad laboral.

Artículo 23.- Ropa de trabajo

El vestuario se entregará en las cantidades siguientes con carácter anual, salvo que se especifique algo en contra a la vista de la evolución de los requerimientos de la inspección técnica o de la normativa de prevención de riesgos laborales:

23.1.- Vestuario de invierno

a) Supervisores/as e inspectores/as:

- 2 camisas de manga larga
- 2 pantalones
- 2 jersey
- 1 chaleco, con carácter bienal
- 1 prenda de abrigo, con carácter bienal
- 1 par de zapatos de seguridad

23.2.- Vestuario de verano

a) Supervisores/as e inspectores/as:

- 2 camisas de manga corta
- 2 pantalones
- 1 par de zapatos de seguridad

23.3.- Administrativos/as:

El vestuario del personal administrativo podrá diferir entre las estaciones, si bien se procurará la máxima uniformidad en cada una de ellas. Para la elección del mismo se requerirá el acuerdo del colectivo de personal administrativo y de la dirección de la empresa.

El vestuario del personal administrativo no responde a una necesidad del puesto de trabajo, por tanto no tiene carácter obligatorio.

La Empresa someterá a la supervisión de los representantes legales de los trabajadores la calidad de las prendas antes de su compra.

CAPÍTULO V - AYUDAS Y MEJORAS ASISTENCIALES Y SOCIALES**Artículo 24.- Prevención de riesgos laborales y revisión médica**

La Empresa y los/las trabajadores/as estarán obligados a observar todas las medidas legales y reglamentarias de prevención de riesgos



laborales.

La Empresa efectuará, con carácter obligatorio, a todo su personal, una revisión médica anual, con especial incidencia en los riesgos específicos del puesto de trabajo, y de acuerdo con el criterio técnico de los Servicios Médicos de la Empresa y la normativa vigente en esta materia, entregándose al trabajador informe y diagnóstico de la misma.

La revisión médica será realizada en unidad móvil o centro de revisión autorizado.

Artículo 25.- Premios por jubilación

Con efectos a partir del día de la fecha de entrada en vigor de este convenio, la Empresa abonará a los/las trabajadores/as en activo y con antigüedad de más de diez años que se jubilen voluntariamente cumplida la edad de sesenta y tres años, la siguiente cantidad:

A los 63 años: 12.847,16 euros (2012)

Para la procedencia de los citados premios o ayudas, el trabajador deberá necesariamente poner en conocimiento de la Empresa su decisión en tal sentido, con una antelación de dos meses de la fecha de cumplimiento de la edad referida.

Estas cantidades son de referencia para el año 2012. Para el resto de los años de vigencia del convenio estos importes se actualizarán según los incrementos salariales establecidos en el artículo "Incrementos salariales".

Artículo 26.- Cobertura de responsabilidad civil

La Empresa se responsabilizará de abonar las indemnizaciones que pudieran derivarse de la responsabilidad civil de las actuaciones de los trabajadores en el ejercicio de sus actividades profesionales, a tal efecto la Empresa podrá concertar las pólizas de seguros que estime oportunas.

Artículo 27.- Asistencia jurídica

Todos los/las trabajadores/as que como consecuencia del desempeño de sus funciones, sean inculcados o procesados judicialmente, podrán solicitar a la Empresa un abogado o procurador, al objeto de plantear la legítima defensa de sus intereses y responsabilidades penales y civiles.

Los honorarios del letrado o procurador acordados, los gastos de fianza y costas judiciales, serán abonados por la Empresa, siendo, en su caso, deducidas las cantidades que fueran cubiertas por cualquier póliza de seguros que tuviera concertada la Empresa.

Artículo 28.- Seguro de Accidente e Invalidez

La Empresa se compromete a concertar, en las condiciones y requisitos que se establezcan, unas compensaciones económicas mínimas en los siguientes casos:

- Por muerte en accidente laboral: 57.067,20 euros
 - Por muerte en accidente laboral de circulación, un capital adicional de: 28.533,60 euros
 - Por invalidez total permanente por accidente laboral: 57.067,20 euros
- Este último caso sólo se abonará si el/la trabajador/a causa baja en la empresa.

La aplicación de este artículo será un mes después de la entrada en vigor del Convenio.

Estas cantidades son de referencia para el año 2012. Para el resto de los años de vigencia del convenio estos importes se actualizarán según los incrementos salariales establecidos en el artículo "Incrementos salariales".

CAPITULO VI: FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 29.- Formación profesional

Para facilitar la formación y promoción profesional, la Empresa facilitará al personal afectado por el presente convenio colectivo la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional organizados por ella misma o por terceros.



CAPÍTULO VII: DERECHOS SINDICALES**Artículo 30.- Derechos colectivos de los trabajadores**

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán los derechos generales que legalmente se reconocen en el Estatuto de los Trabajadores y en el resto de normas legales que les sean de aplicación.

Artículo 31.- Funciones y competencias del Comité

Las funciones y competencias del Comité de Empresa son las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de general aplicación.

Artículo 32.- Derechos y garantías del Comité y Delegados

Los derechos y garantías del Comité y Delegados son los regulados por el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa aplicable.

Se podrán computar y acumular trimestralmente en uno o varios miembros el crédito de horas retribuidas, sin rebasar el máximo total, sin perjuicio de su remuneración y sin que en ningún caso suponga la liberación total del trabajo. La acumulación de horas se comunicará previamente por escrito a la Empresa.

CAPÍTULO VIII - RÉGIMEN DISCIPLINARIO**Artículo 33. Régimen disciplinario**

1. Los/las trabajadores/as podrán ser sancionados por la Empresa, en virtud de incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo.

2. Las faltas disciplinarias de los/las trabajadores/as, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser leves, graves y muy graves.

a) Serán faltas leves las siguientes:

- a.1) La incorrección con el público y con los/las compañeros/as o subordinados/as.
- a.2) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- a.3) La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- a.4) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada uno o dos días al mes.
- a.5) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de 3 a 5 días al mes.
- a.6) El descuido en la conservación de los locales, materiales y documentos de los centros o servicios.
- a.7) En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.
- a.8) La falta de aseo y limpieza personal

b) Serán faltas graves:

- b.1) La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a sus superiores, compañeros/as o inferiores.
- b.2) El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los/as superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo, o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el centro o servicio.
- b.3) La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
- b.4) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de Prevención de Riesgos Laborales establecidas.
- b.5) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante tres días al mes.
- b.6) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de diez.
- b.7) El abandono del trabajo sin causa justificada, en dos jornadas laborales al mes.
- b.8) La simulación de enfermedad o accidente, por tiempo inferior a tres días.
- b.9) La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores/as en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- b.10) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- b.11) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los centros o servicios.
- b.12) La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de trabajo en la empresa.
- b.13) La reincidencia en la comisión de dos o más faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre,





cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

c) Serán faltas muy graves:

- c.1) La publicación o utilización indebida de secretos oficiales así declarados por Ley o clasificados como tales.
- c.2) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- c.3) El acoso sexual cometido por una persona de igual, inferior o superior categoría a la persona acosada, máxime cuando vaya acompañado de abuso de autoridad o es realizado por una persona de superior categoría.
- c.4) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- c.5) La manifiesta desobediencia.
- c.6) El falseamiento voluntario de datos e informaciones del centro o servicio.
- c.7) La falta de asistencia al trabajo no justificado durante más de tres días al mes.
- c.8) Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante diez días o más días al mes, o durante más de veinte días al trimestre.
- c.9) El ejercicio de actividades públicas o privadas incompatibles con el desempeño del empleo en el servicio de inspección técnica de vehículos.
- c.10) La reincidencia en falta grave, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un periodo de cuatro meses.

3. Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, y que en cualquier caso se comunicarán por escrito serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestaciones por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Las sanciones por faltas leves requerirán comunicación a los representantes de los/as trabajadores/as.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.
- Suspensión del derecho a concurrir a procesos de cobertura de vacantes a través de promociones y ascensos por un periodo de un año.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
- Suspensión del derecho a concurrir a procesos de cobertura de vacantes a través de promociones y ascensos por un periodo de dos a tres años.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Despido.

4. Las sanciones por faltas graves y muy graves, requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los/las trabajadores/as y al interesado, dándose audiencia a éste y siendo oídos aquellos en el mismo.

5. Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador/a expedientado.

6. Los jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados/as incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que corresponda.

7. Todo/a trabajador/a podrá dar cuenta por escrito, por sí, o a través de sus representantes de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Empresa abrirá la oportuna investigación e instruirá en su caso, el expediente disciplinario que proceda en el que intervendrá la representación de los trabajadores/as.

8. Las sanciones impuestas y su cancelación se anotarán en el expediente personal, notificándose a los representantes de los trabajadores/as.

9. No podrán imponerse sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del





trabajador/a.

10. La cancelación de las sanciones impuestas por faltas leves, graves y muy graves se anotará en el expediente personal al año, tres años, o cinco años respectivamente desde la fecha de su cumplimiento, previa petición del interesado.

11. Con carácter extraordinario, y oídos los representantes de los trabajadores/as, se podrá acordar la suspensión cautelar del contrato de trabajo con motivo de un expediente disciplinario por falta muy grave.

CAPÍTULO IX – OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 34.- Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una comisión mixta de interpretación y seguimiento del cumplimiento del presente convenio, la cual se constituirá dentro de los 30 días siguientes a la fecha de publicación del presente Convenio en el B.O.I.B.

Esta comisión mixta estará integrada paritariamente por 3 representantes de la parte social y 3 de la organización empresarial firmantes del mismo.

En el acto de constitución de la comisión mixta, en sesión plenaria, elegirá dos secretarios, uno por parte empresarial y otro por la parte social.

Asimismo, la Comisión podrá interesar los servicios de asesores ocasionales o permanentes en cuantas materias son de su competencia, que serán libremente designados por las partes.

La Comisión elaborará su propio reglamento de funcionamiento.

Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de los miembros de cada una de las partes, en el bien entendido de que si una de las partes acudiera a una de las convocatorias faltando a las mismas alguno o algunos de sus miembros, los asistentes de dicha parte dispondrán de tres votos a la hora de someter a votación cualquiera de las cuestiones, requiriéndose en este caso el voto delegado debidamente acreditado de cada miembro de la representación social.

Los acuerdos adoptados por la presente Comisión tendrán la eficacia normativa que tiene el articulado y cláusulas del presente Convenio.

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

1º La interpretación del Convenio Colectivo así como el seguimiento y cumplimiento del mismo.

2º Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por quienes están legitimados para ello, con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados de este Convenio Colectivo, sin que ello pueda dar lugar a retrasos que perjudiquen las acciones de las partes, por lo que entre la entrada de la solicitud de intervención y pertinente resolución no mediarán más de quince días, ya que superados éstos, quedará expedita la vía correspondiente por el mero transcurso de dicho plazo.

3º Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el presente Convenio.

La inaplicación, desacuerdos y discrepancias que no sean resueltas en el seno de la Comisión Paritaria de este Convenio incluyendo las previstas en el apartado 3 del artículo 82 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se someterán a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional por el que se crea el Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares, aplicando el reglamento de funcionamiento de dicho Tribunal.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

Los atrasos salariales del presente Convenio, en el caso de que existieran, se percibirán en una sola paga como máximo dentro del mes siguiente al de la publicación del presente convenio en el boletín oficial correspondiente.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA

Todos los trabajadores con un mínimo de antigüedad de un año en la Empresa tendrán derecho a dos inspecciones técnicas de vehículos al año, a cargo de la Empresa.



**TABLA SALARIAL DEFINITIVA PARA EL AÑO 2012, EXPRESADA EN EUROS**

Categoría	Salario Base	Plus Convenio	Complemento Función	Total Mensual	Paga Extra	Total Anual
Supervisor/a	1.253,91	170,58	954,91	2.379,40	1.901,95	32.356,73
Inspector/a	912,48	170,58	706,55	1.789,60	1.436,33	24.347,86
Auxiliar Inspección	790,28	170,58	459,25	1.420,11	1.190,48	19.422,22
Oficial 1ª Administrativo/a	1.095,86	170,58	464,27	1.730,71	1.498,57	23.765,65
Administrativo/a	944,14	170,58	464,27	1.578,98	1.346,85	21.641,46
Auxiliar Administrativo/a	849,28	170,58	301,80	1.321,66	1.170,75	18.201,39

