



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA

CONSELLERIA DE MODEL ECONÒMIC, TURISME I TREBALL

7180

Resolució del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball 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, S.A. i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07002391012003)

Antecedents

1. El 15 de juny de 2022, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa General de Servicios ITV, S.A.
2. El 26 de juny de 2022, Javier Eusebio Cebrian Cuellar, 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, S.A. 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, 10 d'agost de 2022

La directora general de Treball i Salut Laboral

Virginia Abraham Orte

Per delegació del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball
(BOIB 97/2019)



**V CONVENI COL·LECTIU DE L'EMPRESA GENERAL DE SERVEIS ITV, S.A. 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 del present Conveni Col·lectiu, els representants de General de Serveis ITV, S.A., per a l'activitat d'Inspecció Tècnica de Vehicles, com a part ocupadora, i el Comitè d'Empresa de General de Serveis ITV, S.A., 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 data de publicació al Butlletí Oficial de les Illes Balears, excepte per a aquelles disposicions que es pactin amb efectes retroactius, i finalitzarà el 31 de desembre de 2022.

Les condicions normatives del present conveni s'entendran per prorrogades any rere any, en tant que qualsevol de les parts no procedeixi a denunciar-ho. La denúncia haurà d'efectuar-se amb dos mesos d'antelació al venciment de la vigència del mateix o de qualsevol dels seus eventuals anys de prorroques, seguint-se per a aquest tràmit el disposat en l'Estatut dels Treballadors (RDL 2/2015).

Les parts concertants del present conveni acorden que, en tant no se signi un nou conveni, el present 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 Serveis ITV, S.A., en l'activitat d'Inspecció Tècnica de Vehicles a l'Illa de Mallorca.

3.2.- Es respectaran les condicions personals que, globalment considerades i en còmput anual, excedeixin de les que corresponguin a l'aplicació d'aquest Conveni Col·lectiu, mantenint-se 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 en 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 estaran integrats per nivells salarials o retributius. Aquests nivells salarials coincidiran, a mode aclaridor, amb les categories professionals existents en l'anterior conveni col·lectiu. Aquests nivells salarials seran assignats a les persones treballadores d'acord amb la titulació per al seu ingrés, el lloc de treball i funcions que efectivament exerceixin.

Article 6**Classificació funcional**

Les persones treballadores afectades per la normativa, en atenció a les funcions que desenvolupin, i d'acord amb les definicions que s'especificaran, seran classificades 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 no suposa l'obligació de tenir proveïdes totes les professions i oficis enumerats en els diferents centres de treball.

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

S'estableixen els següents grups professionals i nivells salarials:

NIVELLS SALARIALS I GRUPS PROFESSIONALS.**GRUP 1: INSPECCIÓ.**

- INSPECTOR/A MECÀNIC/A.
- SUPERVISOR/A.

GRUP 2: ADMINISTRATIUS.

- OFICIAL ADMINISTRATIU/A 1A.
- OFICIAL ADMINISTRATIU/A 2A.

GRUP 3: PERSONAL DE NETEJA.

- PERSONAL DE NETEJA.

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

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

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

- 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 li demani.
- Realitzar la inspecció o la 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 en el Manual de Qualitat, en els Procediments de Qualitat i de Calibratge Interna, en les Instruccions de Treball i en els Documents amb Entitat Pròpia d'ells derivats.
- Col·laborar amb el/la Cap d'estació i Tècnics/es Competents en les tasques que se li encomanin.



El/la inspector/a mecànic/a és l'empleat/ada que efectuarà entre d'altres, les següents tasques:

- Realitzar la inspecció o la part d'ella que se li 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 se li encomanen: organitzar cues i distribuir vehicles per a la inspecció.
- Preparar la nau per a la inspecció i tancament d'aquesta, connexió / desconnexió d'equips de mesurament, etc.
- Totes les missions específiques establertes en el Manual de Qualitat, en els Procediments de Qualitat i de Calibratge Interna, en les Instruccions de Treball i en els Documents amb Entitat Pròpia d'ells derivats.
- Col·laborar amb el/la Supervisor/a en les tasques que se li encomanin.

GRUP 2: ADMINISTRATIUS/ES:

Comprèn aquelles persones treballadores que es dediquen a la realització de totes aquelles tasques administratives que s'executen seguint un mètode de treball precís, seguint les instruccions dels seus superiors/es jeràrquics/es. 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 correcta execució. Les tasques es troben normalment estandarditzades i es realitzen sota instruccions de caràcter general.

L'administratiu/va és l'empleat/ada que efectuarà entre d'altres, les següents tasques administratives:

- Emetre la documentació necessària per a la realització de la inspecció tècnica del vehicle, així com efectuar el cobrament del servei demanat a les persones usuàries.
- 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, taxes o tarifes, serveis que es presten, etc.
- Confecció de les cartes del venciment de la validesa de les inspeccions o altra documentació, per a la seva tramesa a les persones usuàries de les Estacions.
- Totes les missions específiques establertes en el Manual de Qualitat, en els Procediments de Qualitat i de Calibratge Interna, en les Instruccions de Treball i en els Documents amb Entitat Pròpia d'ells derivats.
- Col·laborar amb el/la Cap d'estació i Tècnics/es Competents en les tasques que se li encomanin.

GRUP 3: PERSONAL DE NETEJA.

Personal de neteja: Comprèn aquelles persones treballadores que atenen la funció de la neteja de les dependències encomanades, sota la direcció de l'empresa o persona designada per aquesta.

CAPÍTULO III PROMOCIÓ I CONTRACTACIÓ

Article 9

Cobertura de vacants

Els ascensos se subjectaran al règim següent:

L'ascens dels/les treballadors/es a llocs de treball que impliquin comandament o confiança, serà de lliure designació per l'Empresa, entenent-se com a tals als Responsables Tècnics, Enginyers/es Tècnics, Supervisors/es –Caps/es d'Equip i Inspectors/es amb signatura delegada.

Article 10

Formalització de contractes i període de prova

L'ingrés dels/les treballadors/es s'entendrà sempre que es formalitzi per escrit, o de forma verbal en els casos que així procedeixi, fet a títol de prova, el període de la 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/des que serà de quinze dies laborables.

Article 11

Treballs de superior i inferior posició

1. El/La treballador/a que realitzi funcions de posició superior a les que corresponguin a la seva posició actual que tingui 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, en el seu cas, de la Representació Legal de les Persones Treballadores, el/la treballador/a podrà 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 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 necicínés destinar un/a treballador/a a tasques corresponents a una posició inferior a la seva, només podrà fer-ho pel temps imprescindible, mantenint-li la retribució i altres drets derivats de la seva posició actual professional, comunicant-ho 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 la administratiu/va, en els casos d'IT, excedències i vacances

Article 12

Preavís de cessament

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

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

CAPÍTOL IV

JORNADA, VACANCES, PERMISOS, EXCEDÈNCIES I HORES EXTRAORDINÀRIES

Article 13

Jornada anual i distribució del temps de treball

La jornada laboral, que serà de dilluns a divendres, 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'indican les hores que teòricament excedeixen o s'han 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.

Quant a la distribució del temps de treball es refereix, els torns de treball seran de dilluns a divendres rotatius setmanalment de matins o tardes per a tot el personal de l'empresa, i es desenvoluparan de conformitat als següents horaris de treball:

- 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, quedant establert l'horari de dilluns a divendres de la següent manera:

- 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. Aquests descansos no computaran com a temps de treball efectiu.

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'adequada organització de la plantilla sobre aquest dia de lliurança, es procedirà a dividir la plantilla de cada centre de treball en dues meitats, corresponent a cadascuna el 24 o el 31 de desembre com a lliure. En qualsevol cas, computarà com a temps de treball efectiu.



Sense perjudici de l' anterior, i per al cas que els dies 24 i 31 de desembre recaiguin en dia no laborable, o no es disposés de la preceptiva autorització del Consell de Mallorca, l' empresa procedirà a reconèixer a cada persona treballadora afectada per tal coincidència una jornada laboral addicional d' assumptes propis durant aquest any per al seu gaudi o per descomptar com a temps treballat efectiu del còmput anual.

Les parts acorden la fixació -en termes genèrics i incloses dins de les 1736h - d'un total de 30 hores destinades a la realització de cursos de formació, els quals es desenvoluparan fora del corresponent torn de treball.

Sens perjudici de l' anterior, l' empresa es compromet que en qualsevol cas es destinin un mínim de 20 hores a la realització de cursos orientats a formar els treballadors dels diferents centres.

Totes aquelles hores que havent estat inicialment assignades la realització de cursos de formació finalment no resultin necessàries per a tal finalitat, hauran de ser destinades a la realització de tasques inspecció, administratives, manteniment o altres tasques pròpies dels seus respectius llocs de treball.

Article 14

Vacances

Tots els/les treballadors/es al servei de l'Empresa gaudiran de 22 dies laborables de vacances anuals per cada any complet de servei.

Les persones treballadores hauran de gaudir d' un mínim de 13 dies de vacances compresos entre els mesos de juliol i agost, mentre l' obertura de les estacions durant aquests mesos es produeix únicament en el torn únic de conformitat amb l' exposat en l' article precedent.

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

Les vacances seran gaudides de manera planificada i acordada amb l' empresa. La coordinació dels torns de vacances es realitzarà per afavorir les vacances desitjades pel personal i, alhora, evitar que els torns de treball quedin desatesos.

Les vacances s' iniciaran sempre en dia laborable i acabaran el dia immediatament anterior al de reincorporació al treball.

Article 15

Permisos retribuïts

Els/les treballadors/es, previ avís 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 amb posterioritat la mateixa parella contragués matrimoni, el permís a gaudir per matrimoni serà de 15 dies naturals o el que estigui establert legalment per matrimoni.
 - 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. Quatre dies naturals en cas de malaltia greu o per mort de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, excepte en el cas de mort de cònjuge, pares o fills/es en el qual el permís serà l'establert en el següent incís.
- Quan, amb aquest motiu, la persona treballadora necessiti fer un desplaçament a l' efecte bé a la península o 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 precisi repòs domiciliari.
- f. Quatre dies hàbils en els casos de mort de cònjuge, pares o fills/es, incloent-se en aquest temps els possibles desplaçaments.
 - g. Un dia natural per trasllat de domicili habitual.
 - h. Es concedirà el temps indispensable per concórrer 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 referit suposi la impossibilitat de la prestació del treball degut en més del vint per cent de les hores laborables, en un període de tres mesos, podrà l' empresa passar a 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, es descomptarà l' import de la mateixa del salari a què tingués dret a l' empresa.
 - k. Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts en la Llei i en el present Conveni.
 - l. Sens perjudici dels pactes puntuals vigents, s' estableixen 4 jornades dins de l' any natural, o part proporcional al temps treballat, per assumptes propis, que tindran la consideració de temps de treball efectiu i que podran ser descomptats de la jornada de treball





anual o ser utilitzats de forma contínua o discontinua, en dies aïllats o acumulats, prèvia sol·licitud a l'Empresa amb una antelació mínima de 5 dies laborables, llevat que excepcionalment existeixi mutu acord escrit entre la persona treballadora sol·licitant i l'Empresa per al seu gaudi sense haver-ho sol·licitat amb el degut preavís. En tot cas, es concedirà prèvia acceptació expressa 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 portin com a mínim un any d'antiguitat a l'empresa i realitzin la sol·licitud amb almenys dos mesos d'antelació, tindran dret a demanar 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 es trobin gaudint-los el següent nombre de persones treballadores:

- Centres de Treball de 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, estaran en el que disposa segons 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 en el seu defecte en 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 informará les persones treballadores i la Representació Legal de les Persones treballadores en el seu cas, amb antelació suficient.
- b) L'import de les hores extraordinàries s'estableix en el preu d'una hora ordinària incrementada en un 75 per 100.
- c) La compensació serà en temps de descans incrementat en el 75 per 100, és a dir, a cada hora treballada li correspon un descans d'una hora i quaranta-cinc minuts, podent l'empresa optar pel seu abonament en nòmina.

**CAPÍTULO V
RETRIBUCIONES**

Es pacta expressament que tots els conceptes econòmics pactats en aquest capítol s'aplicaran amb efectes retroactius a partir de l'1 d'abril de 2022.

Article 19**Salari**

La retribució de les persones treballadores afectades pel present Conveni, està formada pels següents conceptes:

- Salari base

És la part de retribució de la persona treballadora 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 de la persona treballadora. 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 de la persona treballadora. L'import a percebre per aquest concepte serà el detallat en la taula salarial annexa, essent l'esmentat import informat el 100% d'aplicació segons categoria.

- Complement personal

Les persones treballadores que percebin el complement personal veuran actualitzat el mateix 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 que la persona treballadora 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", l'indicat a la taula salarial annexa sota els següents criteris:

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 de verano.- 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 cadascuna de les pagues extraordinàries serà prorratejat en el seu cas en proporció al temps efectivament treballat.

- Plus de signatura

Les persones treballadores de posició "Inspector/a" que realitzin l'emplenament, supervisió i diligències de caràcter administratiu que validin definitivament les inspeccions tècniques, percebran un plus de 93,81 euros bruts mensuals durant el temps que desenvolupin les esmentades tasques.

- Plus de manteniment

Les persones treballadores de posició "Inspector/a" encarregades del manteniment de maquinària, equips i instal·lacions, percebran un plus de 93,81 euros bruts més 19,28 euros bruts per cada línia d'inspecció que tingui en funcionament l'estació en la qual presti els seus serveis, en ambdós casos mensuals, i durant el temps que desenvolupin les esmentades tasques.

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

- Persones treballadores fins a 1 any d'experiència en el lloc d'inspector/a o administratiu/va: 40% del complement funció.
- Persones treballadores fins a 2 anys d'experiència en el lloc d'inspector/a o administratiu/va: 55% del complement funció.
- Persones treballadores fins a 2,5 anys d'experiència en el lloc d'inspector/a o administratiu/va: 60% del complement funció.
- Persones treballadores fins a 3 anys d'experiència en el lloc d'inspector/a o administratiu/va: 85% del complement funció.
- Persones treballadores amb més de 3 anys d'experiència en el lloc d'inspector/a o administrativa: 100% del complement 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 es computaran com a experiència els sis primers mesos dels contractes formatius previstos a l'article 11 de l'Estatut dels Treballadors.

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 del cinc per cent cadascun del salari base pactada per a la seva categoria en les taules salarials del present conveni, tres triennis següents del deu per cent



cadascun i un últim trienni del cinc per cent de l'indicat salari.

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

Amb data d'efectes del dia 1 d'abril de 2022 les parts pacten un increment salarial del 2% per a tots els conceptes, conforme ja consta reflectit i inclòs en les taules salarials contingudes en la Disposició Final Segona del present Conveni.

Article 22

Complement d'incapacitat temporal

22.1.- En el cas d'IT per malaltia professional o accident laboral, la persona treballadora en aquella situació, l'empresa li complementarà, des del primer dia, i fins que es mantingui la situació, 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 la persona treballadora percebrà el 80% del salari real. A partir del dia vint-i-unè la persona treballadora passarà a percebre el 90% de l'esmentat salari. 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 prescrigui 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 l'esmentada bonificació. Una vegada superat per la persona treballadora aquest límit anual, la persona treballadora no percebrà cap remuneració mentre es trobi en aquesta situació.

Article 23

Quilometratge

Per al personal de l'empresa que posi al servei de la mateixa el seu vehicle personal per a qualsevol trasllat del seu centre de treball habitual per realitzar tasques encomanades per l'empresa, se li abonarà l'any 2022 la quantitat de 0,36 euros per quilòmetre realitzat i justificat.

Article 24

Dietes

L'empresa abonarà les despeses de desplaçament i allotjament en el seu cas, de la persona treballadora en els desplaçaments necessaris per causa del seu treball i per ordre de l'empresa. A més, abonarà per dinar o sopar l'any 2022 la quantitat de 15,20 euros bruts.

Article 25

Disminució de la capacitat del treballador/a

La persona treballadora previ acord amb l'empresa en compliment de l'oportuna prescripció facultativa 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 existeixi un altre lloc vacant idoni a la seva discapacitat, percebent el salari corresponent al nou lloc que vingui a exercir i amb caràcter previ a la sol·licitud d'incapacitat laboral.

Article 26

Roba de treball

El vestuari es lliurarà en les quantitats següents amb caràcter anual, llevat que s'especifiqui alguna cosa en contra a la 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



26.2.- Vestuari d'estiu:

a) Supervisors/es i inspectors/es:

- 2 camises de màniga curta
- 2 pantalons

Amb caràcter general, en virtut del recollit en aquest article, la representació dels treballadors 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 trencaments, per ús, etc.

26.3.- Personal administratiu:

El vestuari del personal administratiu podrà diferir entre les estacions, si bé es procurarà la màxima uniformitat en cadascuna d'elles. Per a l'elecció del mateix es requerirà l'acord del col·lectiu de 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 de les persones treballadores la qualitat de la roba abans de la seva compra.

CAPÍTOL VI

AJUTS I MILLORES ASSISTENCIALS I SOCIALS

Article 27

Prevenió de riscos laborals i revisió mèdica

L'empresa i les persones treballadores estaran obligades a observar 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, lliurant-se al treballador informe i diagnòstic de la mateixa.

La revisió mèdica serà realitzada 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 antiguitat de més de deu anys que es jubilin voluntàriament complerta una edat que sigui inferior en dos anys com a màxim a l'edat exigida que resulti d'aplicació en cada cas".

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

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

Aquestes quantitats són de referència per a l'any 2022.

Article 29

Cobertura de responsabilitat civil

L'empresa es responsabilitzarà d'abonar les indemnitzacions que poguessin derivar-se de la responsabilitat civil de les actuacions de les persones treballadores en l'exercici de les seves activitats professionals, a tal efecte l'empresa podrà concertar les pòlisses d'assegurances que estimi oportunes.

**Article 30****Assistència jurídica**

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

Els honoraris del/la lletrat/a o procurador/a acordats, les despeses de fiança i costes judicials, seran abonades per l'Empresa, sent, en el seu cas, deduïdes les quantitats que fossin cobertes per qualsevol pòlissa d'assegurances que tingués concertada l'Empresa.

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:

Mort per accident laboral o malaltia professional	62.200,71€
Mort per accident de Circulació	31.100,35€
Gran Invalidesa 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'abonarà si la persona treballadora causa baixa a l'empresa.

L'aplicació d'aquest article serà un mes després de l'entrada en vigor del Conveni.

Aquestes quantitats són de referència per a l'any 2022. Per a la resta dels anys de vigència del conveni aquests imports s'actualitzaran segons els increments salarials establerts en l'article "Incrementos salarials".

Article 32**Pla d'Igualtat**

Serà d'aplicació tot l'estipulat en el Pla d'Igualtat de General de Serveis ITV S.A vigent en cada moment.

**CAPÍTULO VII
FORMACIÓ PROFESSIONAL****Article 33****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.

S'atendrà al redactat a l'article 13 referent a formació.

**CAPÍTOL VIII
DRETS SINDICALS****Article 34****Drets col·lectius dels treballadors**

Les persones treballadores afectades pel present conveni tindran 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 establertes en l' Estatut dels treballadors i altres normes legals de general aplicació.

Article 36**Drets i garanties de la Representació Legal de les Persones Treballadores**

Els drets i garanties de la Representació Legal de les Persones Treballadores són els regulats per l' Estatut dels Treballadors i la resta de normativa aplicable.

Es podran computar i acumular trimestralment en un o diversos membres el crèdit d' hores retribuïdes, sense ultrapassar el màxim total, sens 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 IX
RÈGIM DISCIPLINARI****Article 37****Règim disciplinari**

1. les persones treballadores podran ser sancionades 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 de les persones treballadores, comeses amb ocasió o com a conseqüència del seu treball, podran ser lleus, greus i molt greus.

a) Seran faltes lleus les següents:

- a.1) La incorrecció amb el públic i amb els/les companys/es o subordinats/des.
- a.2) El retard, negligència o descurança 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 provi la impossibilitat de fer-ho.
- a.4) La falta d' assistència al treball sense causa justificada un o dos dies al mes.
- a.5) Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada de 5 dies al mes.3 a
- a.6) El descuit en la conservació dels locals, materials i documents dels centres o serveis.
- a.7) En general, l' incompliment dels deures per negligència o descurança excusable.
- a.8) La falta de netedat personal

b) Seran faltes greus:

- b.1) La manca de disciplina en el treball o del respecte degut als seus superiors, companys/es o inferiors.
- b.2) L'incompliment de les ordres i instruccions dels/les superiors i de les obligacions concretes del lloc de treball, o les negligències de les quals es derivin o puguin derivar-se perjudicis greus per al centre o servei.
- b.3) La desconsideració amb el públic en l' exercici del treball.
- b.4) L' incompliment o abandonament de les normes i mesures de Prevenció de Riscos Laborals establertes.
- b.5) La falta d' assistència al treball 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 temps inferior a tres dies.
- b.9) La simulació o encobriment de faltes d' altres persones treballadores 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 greus danys en la conservació dels locals, material o documents dels centres o serveis.
- b.12) La utilització o difusió indegudes de dades o assumptes dels quals es tingui coneixement per raó de treball a 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 hi hagin hagut sancions.





c) Seran faltes molt greus:

- c.1) La publicació o utilització indeguda de secrets oficials així declarats per Llei o classificats com a tals.
- c.2) Toda 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, màxim quan vagi acompanyat d' abús d' autoritat o és realitzat per una persona de superior categoria.
- c.4) El frau, la deslleialtat i l' abús de confiança en les gestions encomanades, així com qualsevol conducta constitutiva de delictes dolosos.
- c.5) La manifesta desobediència.
- c.6) El falsejament voluntari de dades i informacions del centre o servei.
- c.7) La manca d' assistència al treball no justificat 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' compliment de l' ocupació en el servei d' inspecció tècnica de vehicles.
- c.10) Alterar, manipular o modificar de mala fe, alguna dada, prova, documentació, o resultat d' una inspecció tècnica de vehicle.
- c.11) No comunicar l' actuació irregular d' una altra persona a un superior jeràrquic.
- c.12) La utilització en benefici propi o de terceres persones, de la informació confidencial o especialment protegida que hagi estat obtinguda com a conseqüència de la prestació dels serveis per a l' empresa.
- c.13) La reincidència en falta greu, encara que siguin de diferent naturalesa, dins d' 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:

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

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

b) Per faltes greus:

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

4. Les sancions per faltes greus i molt greus, requeriran la tramitació prèvia d'expedient disciplinari, la iniciació del qual es comunicarà als representants de les persones treballadores i a la persona interessada, donant-se audiència a aquesta i sent escoltades aquelles en el mateix.

5. Les faltes lleus prescriuran als deu dies, les faltes 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 d'haver-se comès. Aquests terminis quedaran interromputs per qualsevol acte propi de l' expedient instruït en el seu cas, sempre que la durada d' aquest, en el seu conjunt, no superi el termini de sis mesos sense mediar culpa de la persona treballadora expedientada.

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

7. Tota persona treballadora podrà donar compte per escrit, per si, o a través dels seus representants dels 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 l' oportuna investigació i instruirà en el seu cas, l' expedient disciplinari que procedeixi en el qual intervindrà la representació de les persones treballadores.

8. Les sancions imposades i la seva cancel·lació s'anotaran en l'expedient personal, notant-se als representants de les persones treballadores.

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



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

11. Amb caràcter extraordinari, i escoltats els representants de les persones treballadores, es podrà 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

Ambdues parts negociadores acorden establir una comissió paritària d' interpretació i seguiment del compliment del present conveni, la qual es constituirà dins dels 30 dies següents a la data de publicació del present Conveni en el B.O.I.B.

Aquesta comissió paritària estarà integrada paritàriament per 3 representants de la part social i 3 de l'organització empresarial signants del mateix.

En l'acte de constitució de la comissió paritària, en sessió plenària, elegirà dos secretaris, un per part empresarial i un altre per la part social.

Així mateix, la Comissió podrà interessar els serveis d'assessors ocasionals o permanents en totes les 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 cadascuna de les parts, en el ben entès que si una de les parts acudís a una de les convocatòries faltant a les mateixes algun o alguns dels seus membres, els assistents de l'esmentada part disposaran de tres vots a l'hora de sotmetre a votació qualsevol de les qüestions, requerint-se en aquest cas el vot delegat degudament acreditat 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:

1r La interpretació del Conveni així com el seguiment i compliment del mateix.

2n 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, pel que fa a l'aplicació i interpretació dels preceptes derivats d'aquest Conveni, 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 pertinent resolució no mediaran més de quinze dies, ja que superats aquests, quedarà expedita la via corresponent pel mer transcurs de l'esmentat termini.

3r Totes les altres funcions que es derivin del que estipula aquest Conveni.

La inaplicació, desacords i discrepàncies que no siguin resoltes en el si de la Comissió Paritària d'aquest Conveni incloent 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, aplicant el reglament de funcionament d'aquest Tribunal.

Article 39

Reordenació i/o reversió del servei

1. Per tal de contribuir i garantir al principi d'estabilitat en l'ocupació dels treballadors empleats en els establiments objecte de concessió administrativa del servei públic d'inspecció tècnica de vehicles adjudicat per l'Administració competent a la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, s'estableix l'obligació de subrogació del personal entre qualssevol empreses o entitats de servei públic que se succeeixin, totalment o parcialment, en la prestació de l'indicat servei públic ja sigui a través d'una nova licitació o d'una reversió a l'Administració competent de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, mitjançant qualsevol modalitat de gestió del mateix, i això amb subjecció als requisits, condicions i limitacions previstos en el present 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 anteriorment descrit, 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 sigui la forma jurídica que adoptin, bé en les mateixes instal·lacions físiques

anteriorment utilitzades amb aquesta finalitat, bé en altres de diferents, afectant el mercat atès per l'anterior concessionària.

3. En tots els supòsits de finalització, pèrdua, rescissió, cessió o reversió d'una concessió o qualsevol altre de canvi de titularitat, els treballadors de l'empresa adscrits a la concessió amb anterioritat a qualsevol d'aquests esdeveniments, passaran a ser subrogats per la nova empresa o entitat pública a la qual s'hagi atorgat la nova concessió o reversió per realitzar l'indicat servei públic d'inspecció tècnica de vehicles, venint obligada aquesta a respectar els drets i obligacions que vinguessin gaudint a l'empresa substituïda.

4. Serà requisit necessari per a tal subrogació que els treballadors portin prestant els seus serveis en la concessió que canvia de titular, almenys tres mesos abans de la data de finalització efectiva de la mateixa, sigui quina sigui la modalitat del seu contracte de treball, amb independència que, amb anterioritat a l'esmentat període de tres mesos, han treballat en una altra concessió. El personal o treballadors que no reuneixin aquests requisits i condicions no tindran dret a ser subrogats.

5. També es produirà l'esmentada subrogació del personal en qualsevol dels següents supòsits:

- a) Treballadors, 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 la mateixa i es trobi suspès el seu contracte de treball per alguna de les causes establertes en l'article 45 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.
- b) Treballadors amb contracte d'interinitat que substituïxin algun dels treballadors esmentats en l'apartat anterior, amb independència de la seva antiguitat i mentre duri el seu contracte.
- c) Treballadors de nou ingrés que per exigència del client s'hagin incorporat a la concessió com a conseqüència d'una ampliació que perdi en la següent concessió, encara que no portin els tres mesos d'antiguitat.
- d) Treballadors que substituïxin altres que es jubilin, de forma parcial o total, dins dels últims tres mesos anteriors a la finalització efectiva de la concessió.

6. Per tal de garantir la transparència en el procés de licitació, l'empresa o entitat que perdi o se li extingeixi o conclouï la concessió, en el moment d'iniciar-se el procediment estarà obligada a tenir a disposició de les empreses concursants la relació de tot el personal objecte de la possible subrogació en la qual s'especifiqui, número d'afiliació a la Seguretat Social, antiguitat, jornada i horari, modalitat de contractació, i retribucions que, per qualssevol conceptes, vinguessin percebent, especificant els mateixos i els seus imports. La mateixa informació s'haurà d'aportar en cas que es produeixi la reversió del servei.

7. Així mateix, serà requisit imprescindible i obligació de l'empresa a la qual se li extingeixi o conclouï 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, amb anterioritat a la data efectiva de finalització de la concessió, facilitant-li al mateix temps els següents documents:

- a) Relació de tot el personal objecte de la subrogació, en la qual 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, vinguessin percebent, especificant els mateixos i els seus imports.
- b) Certificat de l'organisme competent d'estar al corrent de pagament de la Seguretat Social.
- c) Fotocòpia dels TC1 i TC2 de cotització de la Seguretat Social dels últims quatre mesos, en els quals figurin els treballadors afectats.
- d) Documentació relativa als treballadors afectats consistent en fotocòpia dels seus contractes de treball, de les seves parts d'alta a la Seguretat Social i de les seves quatre últimes nòmines o rebuts de salaris mensuals.
- e) Si s'escau, documentació acreditativa de les situacions a què es refereix l'apartat 5, paràgrafs a, b, c i d del present article.

Així mateix, caldrà que l'empresa sortint acreditat documentalment, abans de produir-se 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, no quedant pendent cap quantitat. A aquests efectes, els treballadors que no haguessin gaudit de les seves vacances reglamentàries en produir-se la subrogació les gaudiran amb la nova adjudicatària del servei, que només haurà d'abonar la part proporcional del període que a ella correspongui, ja que l'abonament de l'altre període correspon a l'anterior adjudicatari, que haurà d'efectuar-lo en la corresponent liquidació.

8. En el supòsit que una o diverses concessions l'activitat de les quals ve sent exercida per una o diferents empreses o entitats es fragmentin o divideixin en diferents parts, zones o serveis a l'objecte de la seva posterior adjudicació, passaran a estar adscrits al nou titular aquells treballadors que compleixin amb els requisits previstos en l'apartat 3 d'aquest article referits a l'anterior concessió.

9. En el cas que diferents concessions, serveis, zones o divisions d'aquelles s'agrupin en una o diverses, la subrogació de personal operarà respecte de tots aquells treballadors que compleixin amb els requisits previstos en l'apartat 3 d'aquest article referits a alguna de les anteriors concessions.

10. L'aplicació d'aquest article serà d'obligat compliment per a les parts a què vincula, empresa o entitat cessant, nova adjudicatària (ja sigui a



través de licitació o reversió) i treballador, per la qual cosa, complerts els requisits establerts en aquest article, operarà en tots els supòsits de substitució de concessionàries, tot això amb independència dels supòsits de successió d'empresa en els quals s'estarà al disposat en l'article 44 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors. No desapareix el caràcter vinculant de la subrogació prevista en aquest article en el cas que l'organisme públic que adjudica la concessió suspengués l'activitat objecte de la mateixa, per un període no superior a dotze mesos.

DISPOSICIÓ FINAL PRIMERA

Els endarreriments 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

Tots el personal amb un mínim d'antiguitat d'un any a l'empresa tindran dret a dues inspeccions tècniques de vehicles a l'any, a càrrec de l'empresa.

TAULA SALARIAL PER A L'ANY 2022 (amb data d'aplicació d'1 d'abril)						
	Sou base	Plus Conveni	C. Funcion	Total Mes	Paga extra	Total any
Supervisor/a	1.394,04 €	189,64 €	1.061,64 €	2.645,32 €	2.645,32 €	37.034,48 €
Inspector/a	1.014,46 €	189,64 €	785,50 €	1.989,60 €	1.989,60 €	27.854,40 €
Oficial 1a administratiu/va	1.218,33 €	189,64 €	516,16 €	1.924,13 €	1.924,13 €	26.937,82 €
Oficial 2a administratiu/va	1.049,66 €	189,64 €	516,16 €	1.755,46 €	1.755,46 €	24.576,44 €
Personal de neteja	866,03 €	189,64 €	51,37 €	1.107,04 €	1.107,04 €	15.498,52 €

DISPOSICIÓ FINAL TERCERA

S'autoritza per al registre i publicació del present Conveni d'Empresa a Javier Eusebio Cebrián Cuéllar amb DNI 29209417S.

Si amb motiu del registre del Conveni, es requereix l'esmena o modificació del seu contingut, aquest requeriment haurà de ser atès per les mateixes parts negociadores del present Conveni.