

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE TRABAJO, COMERCIO E INDUSTRIA

586

Resolución del consejero de Trabajo, Comercio e Industria por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears del Convenio colectivo de la empresa General de Servicios ITV, SA, y su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears (código de convenio 07002391012003)

Antecedentes

1. El día 1 de diciembre de 2016, la representación de la empresa General de Servicios ITV, SA, y la de su personal acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo de trabajo.
2. El día 25 de enero de 2017, el señor Fernando Martín Muñoz, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio.

Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
3. El artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las Administraciones Públicas.

Por todo ello, dicto la siguiente

Resolución

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo de la empresa General de Servicios ITV, SA, en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora.
3. Ordenar la traducción del texto a la lengua catalana y hacer constar que la versión castellana del texto es la original firmada por los miembros de la Comisión Negociadora y que la versión catalana es una traducción.
4. Publicar el Convenio en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.

Palma, a 4 de agosto de 2017

La directora general de Trabajo, Economía Social y Salud Laboral

Isabel Castro Fernández

Por delegación del consejero de Trabajo, Comercio e Industria
(BOIB 105/2015)

IV 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 conciertan



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 10 de Junio de 2018.

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 (RDL 2/2015).

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 – CLASIFICACION PROFESIONAL

Artículo 5.- Clasificación profesional

La clasificación profesional tiene por objeto la determinación y definición de los diferentes niveles profesionales, mediante grupos profesionales, que estarán integrados por niveles salariales o retributivos. Estos niveles salariales coincidirán, a modo aclaratorio, con las categorías profesionales existentes en el anterior convenio colectivo. Estos niveles salariales serán asignados a los trabajadores/as de acuerdo con la titulación para su ingreso, el puesto de trabajo y funciones que efectivamente desempeñen.

Artículo 6. Clasificación funcional.

Los trabajadores afectados por la normativa, en atención a las funciones que desarrollen, y de acuerdo con las definiciones que se especificarán, serán clasificados en grupos profesionales y niveles salariales que se corresponderán con las categorías profesionales existentes en el anterior convenio colectivo.

Artículo 7. Niveles salariales y grupos profesionales.

Los niveles salariales y grupos profesionales del personal consignados a continuación son meramente enunciativos y no supone la obligación de tener provistas todas las profesiones y oficios enumerados en los diferentes centros de trabajo.

La Comisión Paritaria prevista en el Artículo 37 estudiará y resolverá sobre reclamaciones en esta materia.

Se establecen los siguientes grupos profesionales y niveles salariales (coincidentes con las categorías existentes en el convenio colectivo anterior):

NIVELES SALARIALES Y GRUPOS PROFESIONALES.

GRUPO 1: INSPECCIÓN.

INSPECTOR/A MECÁNICO/A.

SUPERVISOR/A.

GRUPO 2: ADMINISTRATIVOS.

OFICIAL ADMINISTRATIVO/A 1ª.

OFICIAL ADMINISTRATIVO/A 2ª.

La titulación mínima requerida para el personal de nuevo ingreso para cada uno de los siguientes niveles salariales será:

- SUPERVISOR/A	FPI Ó CICLO FORMATIVO GRADO MEDIO EN LA RAMA RELACIONADA CON LA AUTOMOCIÓN.
- INSPECTOR MECÁNICO	FPI Ó CICLO FORMATIVO GRADO MEDIO EN LA RAMA RELACIONADA CON LA AUTOMOCIÓN.
- OFICIAL ADMINISTRATIVO/A 1ª.	CICLO FORMATIVO GRADO MEDIO.
- OFICIAL ADMINISTRATIVO/A 2ª.	CICLO FORMATIVO GRADO MEDIO.

Artículo 8. Descripción de los grupos profesionales y/o niveles salariales.

GRUPO 1: INSPECCIÓN.

Son aquellos trabajadores/as que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estado organizativo menor.

El/la supervisor/a es el/la empleado/a que efectuará entre otras, las siguientes tareas:

- Organizar la nave de inspección, distribuyendo al personal.
- Velar por el cumplimiento de las normas de seguridad en la nave.
- Atender a los usuarios en primera instancia para dar la información que se le solicite.
- Realizar la inspección o la parte de ella si fuera el caso.
- Supervisar las inspecciones realizadas y la cualificación de los inspectores
- Entregar y diligenciar la documentación relativa a la inspección.
- Responsable de que las instalaciones y maquinaria se encuentren en perfecto estado de funcionamiento y limpieza
- Preparar la nave para la inspección y cierre de ésta.
- Todas las misiones específicas establecidas en el Manual de Calidad, en los Procedimientos de Calidad y de Calibración Interna, en las Instrucciones de Trabajo y en los Documentos con Entidad Propia de ellos derivados.
- Colaborar con el Jefe de estación en las tareas que se le encomienden.

El/la inspector/a mecánico/aes el/la empleado/a que efectuará entre otras, las siguientes tareas:

- Realizar la inspección o la parte de ella que se le asigne, atendiendo a sus autorizaciones.
- Complimentar el informe de inspección y dar la información necesaria al usuario.
- Velar por la seguridad de los usuarios en la nave de inspección, mediante las instrucciones propias de la empresa
- Ayudar en tareas de organización de nave si se le encomiendan: organizar colas y distribuir vehículos para la inspección.
- Preparar la nave para la inspección y cierre de ésta, conexión / desconexión de equipos de medición, etc.
- Todas las misiones específicas establecidas en el Manual de Calidad, en los Procedimientos de Calidad y de Calibración Interna, en las Instrucciones de Trabajo y en los Documentos con Entidad Propia de ellos derivados.
- Colaborar con el Supervisor en las tareas que se le encomienden.

GRUPO 2: ADMINISTRATIVOS/AS:

Comprende aquellos trabajadores/as que se dedican a la realización de todas aquellas tareas administrativas que se ejecutan siguiendo un método de trabajo preciso, siguiendo las instrucciones de sus superiores jerárquicos. Se requiere una formación equivalente a ciclo formativo de grado medio y conocimientos totales de su oficio o profesión, y aptitudes prácticas para su correcta ejecución. Las tareas se encuentran normalmente estandarizadas y se realizan bajo instrucciones de carácter general.

El/la administrativo/a es el/la empleado/a que efectuará entre otras, las siguientes tareas administrativas:

- Emitir la Plantilla de Informe de Inspección, formato POC-08.02.XX, y las que figuren en el POC-08, y efectuar el cobro del servicio solicitado, a los usuarios.
- Cuadrar la caja tras facturar.



- Confeccionar fichas técnicas si fuera el caso.
- Atender y dar información a los clientes sobre horarios de apertura de la Estación, tarifas, servicios que se prestan, etc.
- Confección de las cartas del vencimiento de la validez de las inspecciones u otra documentación, para su envío a los usuarios de las Estaciones.
- Todas las misiones específicas establecidas en el Manual de Calidad, en los Procedimientos de Calidad y de Calibración Interna, en las Instrucciones de Trabajo y en los Documentos con Entidad Propia de ellos derivados.
- Colaborar con el Jefe de estación en las tareas que se le encomienden.

CAPITULO III.- PROMOCIÓN Y CONTRATACIÓN

Artículo 9.- Cobertura de vacantes.

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

A) El ascenso de los/las 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/as de Equipo.

B) Para ascender a una posición 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 posición dentro de la Empresa.
- f) Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan, que serán adecuadas al puesto a desempeñar.
- g) La permanencia en la posición solicitada.
- h) En idénticas condiciones de idoneidad, se adjudicará el ascenso al más antiguo.

En los supuestos que no impliquen ascenso de posición 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 10.- 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 11.- Trabajos de superior e inferior posición

1. El/La trabajador/a que realice funciones de posición superior a las que correspondan a su posición actual 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 posición 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 posición superior, pero no proceda legal o convencionalmente el reconocimiento de la posición, el/la trabajador/a tendrá derecho a la diferencia retributiva entre su posición actual y la correspondiente a la función que efectivamente realice.
4. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisara destinar un/a trabajador/a a tareas correspondientes a una posición inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su posición actual 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 12.- Preaviso de cese

El/la trabajador/a 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/la trabajador/a.

La Empresa comunicará con quince días de antelación los ceses de los/las trabajadores/as 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 IV - JORNADA, VACACIONES, PERMISOS, EXCEDENCIAS Y HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 13.- 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 14.- 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 15.- 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 16.- 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 en lo dispuesto según redacción del artículo 37.6)7) del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de Octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o en su defecto en la legislación aplicable.

Artículo 17.- Excedencias

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

Artículo 18.- 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 su abono en nómina.

CAPITULO V - 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 2016.

Artículo 19.- 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 2016,2017 y 2018 se aplicará un incremento del 1%





respecto a las cantidades de 2015, 2016 y 2017.

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 2016, 2017 y 2018 el indicado en la tabla salarial anexa 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 posición "Inspector/a" que realicen la cumplimentación, supervisión y diligencias de carácter administrativo que validen definitivamente las inspecciones técnicas, percibirán un plus de 90,16 euros mensuales durante el tiempo que desarrollen las citadas tareas.

- Plus de mantenimiento

Los/las trabajadores/as de posición "Inspector/a" encargados del mantenimiento de maquinaria, equipos e instalaciones, percibirán en 2016 un plus de 90,16 euros más 18,52 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 posición de inspector o con posición 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 20.- 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 pactada 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 posición y sueldo base de convenio que tenga el trabajador.



Artículo 21.- 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 2016: 1% del salario además del 10% del Complemento de función en cada una de las pagas extras.
- Año 2017: 1% del salario además del 5% del Complemento de función en cada una de las pagas extras.
- Año 2018: 1% del salario además del 5% del Complemento de función en cada una de las pagas extras.

Artículo 22.- Complemento de incapacidad temporal

22.1.- En el caso de IT por enfermedad profesional o accidente laboral, al trabajador/a 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.

22.2.- En situaciones de IT por otros conceptos, durante los veinte primeros días el/la trabajador/a percibirá el 80% del salario real. A partir del día vigésimo primero el/la trabajador/a 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.

22.3.- En los casos en los que el facultativo prescriba descanso sin baja, el/la trabajador/a 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/la trabajador/a este límite anual, el/la trabajador/a no percibirá remuneración alguna mientras se encuentre en esta situación.

Artículo 23.- 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 2016 la cantidad de 0,35 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 24.- 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 2016 la cantidad de 14,90 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 25.- 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 26.- 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:

26.1.- 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



26.2.- Vestuario de verano

a) Supervisores/as e inspectores/as:

2 camisas de manga corta

2 pantalones

1 par de zapatos de seguridad

Con carácter general, en virtud de lo recogido en este artículo, la representación de los trabajadores y la representación de la empresa acuerdan que los zapatos de seguridad únicamente se sustituirán en caso de necesidad, es decir, por cambio de indumentaria establecida por la empresa, por precepto legal, por roturas, por uso, etc. En caso de discrepancias se aplicaría lo redactado en los puntos 26.1 y 26.2 con carácter general.

26.3.- Personal Administrativo:

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 27.- 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 28.- Premios por jubilación

Con efectos a partir del día de la fecha de publicación de este convenio, la empresa abonará a los trabajadores en activo y con antigüedad de más de diez años que se jubilen voluntariamente cumplida una edad que sea inferior en dos años como máximo a la edad exigida que resulte de aplicación en cada caso”.

- Para dos años de edad exigida la cantidad de 21.900 € brutos.
- Para un año de edad exigida la cantidad de 18.250 € brutos.
- Cumplida la edad de jubilación voluntaria que resulte de aplicación, 12.500 € brutos.

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 2016. 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 29.- 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 30.- 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 31.- 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: 60.074 euros
- Por muerte en accidente laboral de circulación, un capital adicional de: 30.037 euros
- Por invalidez total permanente por accidente laboral: 60.074 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 2016. 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 V: FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 32.- 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 VI: DERECHOS SINDICALES

Artículo 33.- Derechos colectivos de los trabajadores

Los/las trabajadores/as 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 34.- 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 35.- 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 VII -RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 36. 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 VIII – OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 37.- Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una comisión paritaria 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 paritaria 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 paritaria, 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.

Artículo 38.- Reversión de la concesión.

Al objeto de garantizar y contribuir al principio de la estabilidad en el empleo del personal incluido en el presente convenio, ambas partes pactan que, para el caso en que se produzca la reversión de la concesión a la Administración Competente en la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, dicho cambio de titularidad no extinguirá la relación laboral de ningún contrato, quedando la Administración Competente de la Comunidad Autónoma subrogada en todos los derechos y obligaciones laborales de todos los trabajadores que estuviesen prestando sus servicios en la empresa, respetándoles la modalidad de contrato, grupo profesional, jornada, horario, antigüedad e importe total de salarios que viniesen percibiendo al momento de finalizar su relación laboral.

Tal previsión de subrogación en caso de reversión viene explícitamente reconocida en el artículo 13 del pliego que regula la presente concesión, estando por tanto igualmente previsto por la Administración

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

Todo el personal 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 2016, EXPRESADA EN EUROS

Categoría	Salario Base	Plus Convenio	Complemento Función	Total Mensual	Paga Extra	Total Anual
Supervisor/a	1.319,98	179,56	1.005,23	2.504,77	2.152,94	34.363,14
Inspector/a	960,56	179,56	743,77	1.883,89	1.623,57	25.853,88
Oficial 1ª	1.153,60	179,56	488,74	1.821,90	1.650,84	25.164,49
Administrativo/a	993,89	179,56	488,74	1.662,19	1.491,13	22.928,54

TABLA SALARIAL DEFINITIVA PARA EL AÑO 2017, EXPRESADA EN EUROS

Categoría	Salario Base	Plus Convenio	Complemento Función	Total Mensual	Paga Extra	Total Anual
Supervisor/a	1.333,18	181,36	1.015,29	2.529,82	2.225,23	34.808,30
Inspector/a	970,17	181,36	751,21	1.902,73	1.677,37	26.187,54
Oficial 1ª Administrativo/a	1.165,14	181,36	493,63	1.840,12	1.692,03	25.465,50
Administrativo/a	1.003,83	181,36	493,63	1.678,81	1.530,72	23.207,18

**TABLA SALARIAL DEFINITIVA PARA EL AÑO 2018, EXPRESADA EN EUROS**

Categoría	Salario Base	Plus Convenio	Complemento Función	Total Mensual	Paga Extra	Total Anual
Supervisor/a	1.346,51	183,17	1.025,44	2.555,12	2.298,76	35.258,93
Inspector/a	979,87	183,17	758,72	1.921,76	1.732,08	26.525,29
Oficial 1ª Administrativo/a	1.176,79	183,17	498,56	1.858,52	1.733,88	25.770,01
Administrativo/a	1.013,87	183,17	498,56	1.695,60	1.570,96	23.489,11

