Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA
CONSEJERÍA DE MODELO ECONÓMICO, TURISMO Y TRABAJO

7180 ***Resolución del Consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo 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, S.A. y su publicación en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (código de convenio 07002391012003)***

Antecedentes

1. El 15 de junio de 2022, la Comisión Negociadora acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo de trabajo de la empresa General de Servicios ITV, S.A.

2. El 26 de junio 2022, Javier Eusebio Cebrian Cuellar, 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, S.A. en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.

2. Notificar esta Resolución a la persona interesada.

3. Ordenar la traducción del texto a la lengua catalana y hacer constar que la versión castellana del texto es la original firmada por la Comisión Negociadora y que la versión catalana es una traducción.

4. Publicar el Convenio en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, 10 de agosto de 2022

La directora general de Trabajo y Salud Laboral
Virginia Abraham Orte
Por delegación del consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo
(BOIB 97/2019)

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2022/112/1117845

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

CAPÍTULO 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 31 de diciembre de 2022.

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.

CAPÍTULO II
CLASIFICACIÓN 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 las personas trabajadoras de acuerdo con la titulación para su ingreso, el puesto de trabajo y funciones que efectivamente desempeñen.

Artículo 6
Clasificación funcional

Las personas trabajadoras afectadas por la normativa, en atención a las funciones que desarrollen, y de acuerdo con las definiciones que se especificarán, serán clasificadas en grupos profesionales y niveles salariales que se corresponderán con las categorías profesionales existentes en el anterior convenio colectivo.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2022/112/1117845

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:

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.

GRUPO 3: PERSONAL DE LIMPIEZA.

- PERSONAL DE LIMPIEZA.

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

- SUPERVISOR/A: FPI, CICLO FORMATIVO GRADO MEDIO O CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD EN LA RAMA RELACIONADA CON LA AUTOMOCIÓN, SEGÚN EXIJA LA LEGISLACIÓN EN ITV.
- INSPECTOR/A MECÁNICO/A: FPI CICLO FORMATIVO GRADO MEDIO O CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD EN LA RAMA RELACIONADA CON LA AUTOMOCIÓN, SEGÚN EXIJA LA LEGISLACIÓN EN ITV.
- OFICIAL ADMINISTRATIVO/A 1ª: CICLO FORMATIVO GRADO MEDIO.
- OFICIAL ADMINISTRATIVO/A 2ª: CICLO FORMATIVO GRADO MEDIO. PERSONAL DE LIMPIEZA: GRADUADO ESCOLAR O EDUCACION SECUNDARIA OBLIGATORIA

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 cumplimento de las normas de seguridad en la nave.
- Atender a las personas usuarias 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/la Jefe/a de estación y Técnicos/as Competentes en las tareas que se le encomienden.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2022/112/1117845

El/la inspector/a mecánico/a es 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.
- Cumplimentar el informe de inspección y dar la información necesaria a la persona usuaria.
- Velar por la seguridad de las personas usuarias 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/la Supervisor/a en las tareas que se le encomienden.

GRUPO 2: ADMINISTRATIVOS/AS:

Comprende aquellas personas trabajadoras 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/as jerárquicos/as. 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 documentación necesaria para la realización de la inspección técnica del vehículo, así como efectuar el cobro del servicio solicitado a las personas usuarias.
- 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, tasas o 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 las personas usuarias 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/la Jefe/a de estación y Técnicos/as Competentes en las tareas que se le encomienden.

GRUPO 3: PERSONAL DE LIMPIEZA.

Personal de limpieza: Comprende aquellas personas trabajadoras que atienden la función de la limpieza de las dependencias encomendadas, bajo la dirección de la empresa o persona designada por la misma.

CAPÍTULO III
PROMOCIÓN Y CONTRATACIÓN

Artículo 9
Cobertura de vacantes

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

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, Supervisores/as –Jefes/as de Equipo e Inspectores/as con firma delegada.

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 las personas técnicas tituladas y tres meses para las demás personas trabajadoras, excepto para los/las no cualificados/as 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

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2022/112/1117845

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 la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, 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.

CAPÍTULO IV
JORNADA, VACACIONES, PERMISOS, EXCEDENCIAS Y HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 13
Jornada anual y distribución del tiempo 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.

En cuanto a la distribución del tiempo de trabajo se refiere, los turnos de trabajo serán de lunes a viernes rotativos semanalmente de mañanas o tardes para todo el personal de la empresa, y se desarrollarán de conformidad a los siguientes horarios de trabajo:

- Turno de trabajo de mañanas de 06:00 a 14:00 horas.
- Turno de trabajo de tardes de 14:00 a 21:00 horas.

Durante los meses de julio y agosto, se suprimirá el turno de tardes y se ampliará el horario de la mañana, quedando establecido el horario de lunes a viernes de la siguiente manera:

- Turno de trabajo único de 06:00 a 15:00 horas.

Las personas trabajadoras disfrutarán de un descanso durante su jornada laboral que tendrá una duración diferenciada en función de si se trata de turno de mañanas o turno de tardes. De este modo, se fija una duración de 20 minutos para el descanso de las personas trabajadoras durante el turno de mañanas y de 15 minutos para el descanso durante el turno de tardes. Dichos descansos no computarán como tiempo de trabajo efectivo.

Previa autorización del Consell de Mallorca, la jornada laboral de los días 24 y 31 de diciembre será en un único turno de trabajo de mañanas con horario de 6:00 a 15:00 horas, con veinticinco minutos de descanso.

En el supuesto de que se obtenga la autorización del Consell de Mallorca, las personas trabajadoras podrán disfrutar como día de libranza de uno de esos dos días, 24 o 31 de diciembre, si bien, para la adecuada organización de la plantilla sobre este día de libranza, se procederá a dividir la plantilla de cada centro de trabajo en dos mitades, correspondiendo a cada una el 24 o el 31 de diciembre como libre. En cualquier caso, computará como tiempo de trabajo efectivo.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2022/112/1117845

Sin perjuicio de lo anterior, y para el caso de que los días 24 y 31 de diciembre recaigan en día no laborable, o no se dispusiera de la preceptiva autorización del Consell de Mallorca, la Empresa procederá a reconocer a cada persona trabajadora afectada por tal coincidencia una jornada laboral adicional de asuntos propios durante ese año para su disfrute o para descontar como tiempo trabajado efectivo del cómputo anual.

Las partes acuerdan la fijación -en términos genéricos e incluidas dentro de las 1736h - de un total de 30 horas destinadas a la realización de cursos de formación, los cuales se desarrollarán fuera del correspondiente turno de trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, la Empresa se compromete a que en cualquier caso se destinen un mínimo de 20 horas a la realización de cursos orientados a formar a los trabajadores de los distintos centros.

Todas aquellas horas que habiendo estado inicialmente asignadas la realización de cursos de formación finalmente no resulten necesarias para tal finalidad, habrán de ser destinadas a la realización de labores inspección, administrativas, mantenimiento u otras tareas propias de sus respectivos puestos de trabajo.

Artículo 14
Vacaciones

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

Las personas trabajadoras deberán disfrutar de un mínimo de 13 días de vacaciones comprendidos entre los meses de julio y agosto, en tanto en cuanto la apertura de las estaciones durante dichos meses se produce únicamente en el turno único de conformidad con lo expuesto en el artículo precedente.

Los 9 días restantes de vacaciones a que tienen derecho las personas trabajadoras de los distintos centros podrán ser disfrutados durante el transcurso de los restantes meses del año.

Las vacaciones serán disfrutadas de manera planificada y acordada con la Empresa. La coordinación de los turnos de vacaciones se realizará para favorecer las vacaciones deseadas por el personal y, a la vez, evitar que los turnos de trabajo queden desatendidos.

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/a.
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 de cónyuge, padres o hijos/as en el que el permiso será el establecido en el siguiente inciso.
Cuando, con tal motivo, la persona trabajadora 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 de cónyuge, padres o hijos/as, 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

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2022/112/1117845

laborables, en un periodo de tres meses, podrá la Empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que la persona trabajadora 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 establecen 4 jornadas dentro del año natural, o parte proporcional al tiempo trabajado, para asuntos propios, que tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo y que podrán ser descontados de la jornada de trabajo anual o ser utilizados de forma continua o discontinua, en días aislados o acumulados, previa solicitud a la Empresa con una antelación mínima de 5 días laborables, salvo que excepcionalmente exista mutuo acuerdo escrito entre la persona trabajadora solicitante y la Empresa para su disfrute sin haberlo solicitado con el debido preaviso. En todo caso, se concederá previa aceptación expresa por parte de la Empresa, y siempre y cuando la organización del centro de trabajo en cuestión no se pueda ver comprometida o desatendida por coincidencia de personas trabajadoras solicitantes durante una misma jornada laboral.

Artículo 16
Permisos no retribuidos

Las personas trabajadoras 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 personas trabajadoras:

- Centros de Trabajo de 1 a 20 personas trabajadoras: Una persona trabajadora
- Centros de Trabajo de 21 a 50 personas trabajadoras: Dos personas trabajadoras
- Centros de Trabajo de 51 a 100 personas trabajadoras: Tres personas trabajadoras

Las reducciones de jornada por custodia de menores de edad, el cuidado de personas disminuidas físicas o psíquicas o sensoriales, estarán en lo dispuesto según redacción del artículo 37.6) y 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 las personas trabajadoras y a la Representación Legal de las Personas trabajadoras 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.

CAPÍTULO V
RETRIBUCIONES

Se pacta expresamente que todos los conceptos económicos pactados en este capítulo se aplicarán con efectos retroactivos a partir del 1 de abril de 2022.

Artículo 19
Salario

La retribución de las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio Colectivo, está formada por los siguientes conceptos:

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2022/112/1117845

- Salario base

Es la parte de retribución de la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora. 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 de la persona trabajadora. 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

Las personas trabajadoras que perciban el complemento personal verán actualizado el mismo durante el resto de la vigencia del Convenio Colectivo según se define en el artículo "Incrementos salariales", y solamente será compensable y absorbible en el momento que la persona trabajadora 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", 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

Las personas trabajadoras de posición "Inspector/a" que realicen la cumplimentación, supervisión y diligencias de carácter administrativo que validen definitivamente las inspecciones técnicas, percibirán un plus de 93,81 euros brutos mensuales durante el tiempo que desarrollen las citadas tareas.

- Plus de mantenimiento

Las personas trabajadoras de posición "Inspector/a" encargadas del mantenimiento de maquinaria, equipos e instalaciones, percibirán un plus de 93,81 euros brutos más 19,28 euros brutos 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 las personas trabajadoras con posición de inspector/a o con posición de administrativo/a variará según la experiencia adquirida, según el siguiente desglose:

- Personas trabajadoras hasta 1 año de experiencia en el puesto de inspector/a o administrativo/a: 40% del complemento función.
- Personas trabajadoras hasta 2 años de experiencia en el puesto de inspector/a o administrativo/a: 55% del complemento función.
- Personas trabajadoras hasta 2,5 años de experiencia en el puesto de inspector/a o administrativo/a: 60% del complemento función.
- Personas trabajadoras hasta 3 años de experiencia en el puesto de inspector/a o administrativo/a: 85% del complemento función.
- Personas trabajadoras 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 Estatuto de los Trabajadores.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2022/112/1117845

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

Con fecha de efectos del día 1 de abril de 2022 las partes pactan un incremento salarial del 2% para todos los conceptos, conforme ya consta reflejado e incluido en las tablas salariales contenidas en la Disposición Final Segunda del presente Convenio Colectivo.

Artículo 22
Complemento de incapacidad temporal

22.1.- En el caso de IT por enfermedad profesional o accidente laboral, la persona trabajadora 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 la persona trabajadora percibirá el 80% del salario real. A partir del día vigésimo primero la persona trabajadora 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, la persona trabajadora percibirá solamente el 75% del salario real, con el límite máximo de 12 días al año para aplicar dicha bonificación. Una vez superado por la persona trabajadora este límite anual, la persona trabajadora 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 2022 la cantidad de 0,36 euros por kilómetro realizado y justificado.

Artículo 24
Dietas

La Empresa abonará los gastos de desplazamiento y alojamiento en su caso, de la persona trabajadora en los desplazamientos necesarios por causa de su trabajo y por orden de la Empresa. Además, abonará por comida ó cena en el año 2022 la cantidad de 15,20 euros brutos.

Artículo 25
Disminución de la capacidad del trabajador/a

La persona trabajadora previo acuerdo con la Empresa en cumplimiento de la oportuna prescripción facultativa del órgano competente, será adscrita 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:

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2022/112/1117845

a) Supervisores/as e inspectores/as:

- 2 camisas de manga larga
- 2 pantalones
- 2 jerséis
- 1 chaleco, con carácter bienal
- 1 prenda de abrigo, con carácter bienal

26.2.- Vestuario de verano:

a) Supervisores/as e inspectores/as:

- 2 camisas de manga corta
- 2 pantalones

Con carácter general, en virtud de lo recogido en este artículo, la representación de los trabajadores y la representación de la empresa acuerdan que el calzado de seguridad únicamente se sustituirá en caso de necesidad, es decir, por cambio de indumentaria establecida por la empresa, por precepto legal, por roturas, por uso, etc.

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 las personas trabajadoras la calidad de las prendas antes de su compra.

CAPÍTULO VI
AYUDAS Y MEJORAS ASISTENCIALES Y SOCIALES

Artículo 27
Prevención de riesgos laborales y revisión médica

La Empresa y las personas trabajadoras estarán obligadas 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 las personas trabajadoras 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".

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

Para la procedencia de los citados premios o ayudas, la persona trabajadora 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 2022.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2022/112/1117845

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 las personas trabajadoras 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

Todas las personas trabajadoras que como consecuencia del desempeño de sus funciones, sean inculpadas o procesadas judicialmente, podrán solicitar a la Empresa un/una abogado/a o procurador/a, al objeto de plantear la legítima defensa de sus intereses y responsabilidades penales y civiles.

Los honorarios del/la letrado/a o procurador/a 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:

Muerte por accidente laboral o enfermedad profesional	62.200,71€
Muerte por accidente de circulación	31.100,35€
Gran Invalidez laboral o enfermedad profesional	62.200,71€
Invalidez permanente absoluta para cualquier profesión por accidente laboral o enfermedad profesional	62.200,71€
Invalidez permanente total para su profesión habitual por accidente laboral o enfermedad profesional	62.200,71€

En el caso de invalidez permanente total para profesión habitual por accidente laboral, sólo se abonará si la persona trabajadora 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 2022. 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 32
Plan de Igualdad

Será de aplicación todo lo estipulado en el Plan de Igualdad de General de Servicios ITV S.A vigente en cada momento.

CAPÍTULO VII
FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 33
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.

Se atenderá a lo redactado en el artículo 13 referente a formación.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2022/112/1117845

CAPÍTULO VIII
DERECHOS SINDICALES

Artículo 34
Derechos colectivos de los trabajadores

las personas trabajadoras afectadas 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 35
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 36
Derechos y garantías de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras

Los derechos y garantías de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras 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 IX
RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 37
Régimen disciplinario

1. las personas trabajadoras podrán ser sancionadas 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 las personas trabajadoras, 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.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2022/112/1117845

b.8) La simulación de enfermedad o accidente, por tiempo inferior a tres días.
b.9) La simulación o encubrimiento de faltas de otras personas trabajadoras 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) Alterar, manipular o modificar de mala fe, algún dato, prueba, documentación, o resultado de una inspección técnica de vehículo.
c.11) No comunicar la actuación irregular de otra persona a un superior jerárquico.
c.12) La utilización en beneficio propio o de terceras personas, de la información confidencial o especialmente protegida que haya sido obtenida como consecuencia de la prestación de los servicios para la Empresa.
c.13) 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 la representación legal de las personas trabajadoras.

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.
- 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 las personas trabajadoras y a la persona interesada, dándose audiencia a ésta y siendo oídas aquellas 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 de la persona trabajadora expedientada.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2022/112/1117845

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

7. Toda persona trabajadora 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 las personas trabajadoras.

8. Las sanciones impuestas y su cancelación se anotarán en el expediente personal, notificándose a los representantes de las personas trabajadoras.

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

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 de la persona interesado.

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

CAPÍTULO X
OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 38
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

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2022/112/1117845

de funcionamiento de dicho Tribunal.

Artículo 39
Subrogación y/o reversión del servicio

1. Al objeto de contribuir y garantizar al principio de estabilidad en el empleo de los trabajadores empleados en los establecimientos objeto de concesión administrativa del servicio público de inspección técnica de vehículos adjudicado por la Administración competente en la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, se establece la obligación de subrogación del personal entre cualesquiera empresas o entidades de servicio público que se sucedan, total o parcialmente, en la prestación del indicado servicio público ya sea a través de una nueva licitación o de una reversión a la Administración competente de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, mediante cualquier modalidad de gestión del mismo, y ello con sujeción a los requisitos, condiciones y limitaciones previstos en el presente artículo.

2. En lo sucesivo, el término concesión engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación pública, referida al servicio público de inspección técnica de vehículos anteriormente descrito, que pasa a ser desempeñada, de modo parcial o total, por una determinada empresa, sociedad, organismo público u otro tipo de entidad, sea cual sea la forma jurídica que adopten, bien en las mismas instalaciones físicas anteriormente utilizadas con dicha finalidad, bien en otras distintas, afectando al mercado atendido por la anterior concesionaria.

3. En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o reversión de una concesión o cualquier otro de cambio de titularidad, los trabajadores de la empresa adscritos a la concesión con anterioridad a cualquiera de tales eventos, pasarán a ser subrogados por la nueva empresa o entidad pública a la que se haya otorgado la nueva concesión o reversión para realizar el indicado servicio público de inspección técnica de vehículos, viniendo obligada ésta a respetar los derechos y obligaciones que viniesen disfrutando en la empresa sustituida.

4. Será requisito necesario para tal subrogación que los trabajadores lleven prestando sus servicios en la concesión que cambia de titular, al menos tres meses antes de la fecha de finalización efectiva de la misma, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de tres meses, hubieran trabajado en otra concesión. El personal o trabajadores que no reúnan estos requisitos y condiciones no tendrán derecho a ser subrogados.

5. También se producirá la mencionada subrogación del personal en cualquiera de los siguientes supuestos:

a) Trabajadores, con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la concesión tengan una antigüedad mínima de tres meses en la misma y se encuentre suspendido su contrato de trabajo por alguna de las causas establecidas en el artículo 45 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
b) Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.
c) Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la concesión como consecuencia de una ampliación que perdure en la siguiente concesión, aunque no lleven los tres meses de antigüedad.
d) Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen, de forma parcial o total, dentro de los últimos tres meses anteriores a la finalización efectiva de la concesión.

6. Al objeto de garantizar la transparencia en el proceso de licitación, la empresa o entidad que pierda o se le extinga o concluya la concesión, en el momento de iniciarse el procedimiento estará obligada a tener a disposición de las empresas concursantes la relación de todo el personal objeto de la posible subrogación en la que se especifique, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación, y retribuciones que, por cualesquiera conceptos, vinieran percibiendo, especificando los mismos y sus importes. Lo misma información se deberá aportar en caso de que se produzca la reversión del servicio.

7. Asimismo, será requisito imprescindible y obligación de la empresa a la que se le extinga o concluya la concesión, notificar por escrito la obligación de subrogación a la nueva empresa adjudicataria o entidad que asuma la misma a través de la reversión del servicio, en el término improrrogable de quince días naturales a partir de la fecha de comunicación fehaciente del cese y en cualquier caso, con anterioridad a la fecha efectiva de finalización de la concesión, facilitándole al mismo tiempo los siguientes documentos:

a) Relación de todo el personal objeto de la subrogación, en la que se especifique nombre y apellidos, documento nacional de identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación, fecha de disfrute de vacaciones y retribuciones que, por cualesquiera conceptos, vinieran percibiendo, especificando los mismos y sus importes.
b) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.
c) Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización de la Seguridad Social de los últimos cuatro meses, en los que figuren los trabajadores afectados.
d) Documentación relativa a los trabajadores afectados consistente en fotocopia de sus contratos de trabajo, de sus partes de alta en la Seguridad Social y de sus cuatro últimas nóminas o recibos de salarios mensuales.
e) En su caso, documentación acreditativa de las situaciones a que se refiere el apartado 5, párrafos a, b, c y d del presente artículo.

Asimismo, será necesario que la empresa saliente acredite documentalmente, antes de producirse la subrogación, mediante copia de

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2022/112/1117845

documento diligenciado por cada trabajador afectado, que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus retribuciones hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. A estos efectos, los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo deberá abonar la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

8. En el supuesto de que una o varias concesiones cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores que cumplan con los requisitos previstos en el apartado 3 de este artículo referidos a la anterior concesión.

9. En el caso de que distintas concesiones, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación de personal operará respecto de todos aquellos trabajadores que cumplan con los requisitos previstos en el apartado 3 de este artículo referidos a alguna de las anteriores concesiones.

10. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula, empresa o entidad cesante, nueva adjudicataria (ya sea a través de licitación o reversión) y trabajador, por lo que, cumplidos los requisitos establecidos en este artículo, operará en todos los supuestos de sustitución de concesionarias, todo ello con independencia de los supuestos de sucesión de empresa en los que se estará a lo dispuesto en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. No desaparece el carácter vinculante de la subrogación prevista en este artículo en el caso de que el organismo público que adjudica la concesión suspendiese la actividad objeto de la misma, por un período no superior a doce meses.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

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

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA

Todos 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 PARA EL AÑO 2022 (con fecha de aplicación de 1 de abril)						
	Sueldo base	**Plus Convenio**	**C. Función**	**Total Mes**	**Paga extra**	**Total año**
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 administrativo/a	1.218,33 €	189,64 €	516,16 €	1.924,13 €	1.924,13 €	26.937,82 €
Oficial 2ª administrativo/a	1.049,66 €	189,64 €	516,16 €	1.755,46 €	1.755,46 €	24.576,44 €
Personal de limpieza	866,03 €	189,64 €	51,37 €	1.107,04 €	1.107,04 €	15.498,52 €

DISPOSICIÓN FINAL TERCERA

Se autoriza para el registro y publicación del presente Convenio de Empresa a Javier Eusebio Cebrián Cuéllar con DNI 29209417S.

Si con motivo del registro del Convenio, se requiere la subsanación o modificación de su contenido, dicho requerimiento deberá ser atendido por las mismas partes negociadoras del presente Convenio Colectivo.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2022/112/1117845